

ثَقِيفُ الْمُنْتَجِينَ

دراسة ميدانية لبرامج ثقيف المنتجين في الجماهيرية

تأليف

د. الجيلاني بشير جبريل المهدي المهدي عميش

الكتاب التاسع والعشرون

منشورات المعهد العالي لثقيف المنتجين

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

مكتبة
الكتاب
العلمي

تثقيف المنتجين

دراسة ميدانية لبرامج تثقيف

المنتجين في الجماهيرية

تأليف

د. الجيلاني بشير جبريل المهدي المهدي عميش

منشورات المعهد العالي لتثقيف المنتجين

الكتاب التاسع والعشرون

مجلس التعليم العالي

أهــطـاء

الى كل الذين يؤمنون بأن التثقيف والتدريب هما عماد تقدم الانتاج والمنتجين

مقدمة

الثقافة العمالية في الوطن العربي هي من سلالة تلك الثقافة الاستعمارية التي اورتنا اياها ذلك المستعمر الذي هيمن على مقدرات الشعوب واستعبد عملها وسرق جهدهم وحرّمهم من كافة الحقوق الانسانية ، وتمكن من زرع بذور ثقافة التي منشأها الصراع الطبقي الاستغلالي .

وعلى هذا الاساس لم تستطيع الثقافة العمالية في الوطن العربي ان تغير من اوضاع واتجاهات وميول العمال العرب تغيرا جذريا نحو التحرر والانعقاد يتناسب ويتناغم مع اهداف وطموحات المجمع العربي في الحرية والاشتراكية والوحدة . وهذا مايدعو الى القول بان المعرفة التي لا تحمل في طياتها بذور تجاوزها ولا تفسح المجال امام هذا التجاوز مضللة منهجيا ويجب الحذر منها .

والمنتجون في الجماهيرية لم يتخلصوا بعد من مخلفات الثقافة العمالية برغم تاثيرهم لقواعد ثقافة المنتجين بعد قيامهم بالثورة على العلاقات الظلمة وتحلّوا من كافة اشكال الصراع الطبقي ، وتحولوا من خانة الاجراء الى عالم الشركاء ، ورفعوا شعار «ياعمال العالم تحرروا» وبذلك حدد المنتجون الاتجاه المنهجي الجديد لثقافة المنتجين ، والتي تهدف الى تحرير الانسان المنتج من كافة اشكال التبعية والعبودية والطبقية والعلاقات الظلمة ، كما تهدف الى صد الاعتداء الحاصل على قيمة الانسان وكرامته وتحريره من كافة تبعيات التخلف .

وعليه يمكن القول بان ثقافة المنتجين هي المشعل الذي ينير الطريق امام زحف جموع العمال نحو التحرر والانعقاد من كافة العلاقات الظلمة لبناء مجتمع الشركاء المجتمع الجماهيري الجديد .

وفصلت هذه الدراسة الميدانية الى سبعة فصول هي الثقافة العمالية ، مشاكل تثقيف المنتجين ، تطور اوضاع الشغيلة في الجماهيرية اهمية الصناعة وحاجاتها الى العمالة الفنية المدربة ، التدريب وضرورته للمنتجين ومفهوم البحث واجراءاته وتحليل النتائج وتفسيرها .

الفصل الأول

الثقافة العمالية
المفهوم والنشأة والقصور ..
معنى الثقافة .

معنى الثقافة العمالية .

خصائص برامج الثقافة العمالية .

اهذاف الثقافة العمالية .

نشأة الثقافة العمالية وتطورها .

الثقافة العمالية في الوطن العربي .

الثقافة العمالية في ليبيا .

ثقافة المنتجين في عهد الثورة .

الثقافة العمالية

المفهوم والنشأة والتطور

معنى الثقافة :-

قبل ان نتحدث عن معنى الثقافة العمالية لمعرفة مايرمى من ورائه هذا المصطلح الذى اثار اهتمام العديد من العلماء والمهتمين منهم بقضايا العمل والثقافة العمالية رأينا ان نعرف اولا كلمة « ثقافة » وهذه الكلمة قد عرفت بتعريفات عديدة من قبل رجالات التربية والاجتماع ، فقد عرفها « تايلور » بأنها ذلك الكل المركب الذى يشمل المعرفة والعقائد والفن والاخلاق والقانون العرف وكل القدرات والعادات الاخرى التى يكتسبها الانسان من حيث هو عضواً في مجتمع .

ويرى كيلر ان الثقافة هى جميع اساليب الحياة المشتركة برمتها لذي شعب معين متضمنة طرق التفكير والتصرف والشعور التى يعبر عنها مثلاً - فى الدين والقانون واللغة والفن والعرف وكذلك فى المنتجات المادية مثل المنازل والملابس والادوات .

ويذهب رالف لنتون « الى ان الثقافة هى تنظيم للسلوك المكتسب ونتائج هذا السلوك يشترك افراد مجتمع معين فى مكوناتها الجزئية وتنقل عن طريق هؤلاء الافراد ...

ويرى « لوجيرن » ان تغير الثقافة بدأ فى مجال الاشياء والادوات ، ثم يمتد تأثيره الى الجانب الاجتماعى فيغير منه ويعدل فيه ، ومن ثم تكمن القوة المغيرة فى الاشياء لانها تقبل التغير باسرع مما تنقله الافكار .⁽¹⁾

معنى الثقافة العمالية :-

وبعد هذا الاستعراض الموجز لبعض التعريفات التى قال بها بعض علماء التربية والاجتماع حول معنى الثقافة بصورة عامة نعود الى موضوعنا الرئيسى

(1) احمد على الفتيش ، اصول التربية - الدار العربية للكتاب تونس 1982 م .

والمتمثل في الثقافة العمالية او تثقيف المنتجين كما يسميها بعضنا لنورد جملة من التعريفات التي قال بها بعض الباحثين العرب والمهتمين بالثقافة العمالية وقضاياها ، ويمكن لنا ان نقول في بداية هذا الحديث انه لم يتوصل الباحثون والمتخصصون في مجال الثقافة العمالية (اى ثقافة المنتجين) في الوطن العربي الى تعريف شامل ومحدد للثقافة العمالية فقد جاء هؤلاء بتعريفات كثيرة ومتنوعة والتي تختلف عن بعضها البعض في جوانب كثيرة .

ولكنها رغم كل هذا الاختلاف فانها تتفق الى حد ما في بعض الجوانب الأخرى ، وفي الفقرة اللاحقة سوف نقوم بعرض بعض هذه التعريفات للوقوف على ابعادها ولمعرفة اوجه الاتفاق والاختلاف فيما بينها .

لقد جاء في « الثقافة العمالية في الوطن العربي عبر مؤتمراتها القومية » للسيد محمد داود الزيدى بان الثقافة العمالية هي :⁽¹⁾

« اى قدر من المعارف والمفاهيم التي يمكن ايصالها للعمال من اجل زيادة وعيهم وتنمية مهاراتهم ، وتفهم قضايا مجتمعهم ، والارتفاع بمستوى حياتهم الفكرية » .

ويتضح من هذا التعريف ان الثقافة العمالية هي عبارة عن تقديم قدر من المعلومات الى فئة معينة وهى فئة المنتجين وذلك من أجل :-

- 1 (زيادة مهاراتهم في ميادين اعمالهم ومجالات اهتماماتهم .
 - 2 (تفهم قضايا مجتمعاتهم الذين هم احد افراد هذه المجتمعات .
 - 3 (تحسين مستوى حياتهم الفكرية .
- وقد عرف أمين نور الدين الثقافة العمالية بقوله :-⁽²⁾
- «هى نشاط تعليمى موجه للعمال بهدف تزويدهم بشتى انواع المعرفة المتكاملة » .

والتي تساعدكم على ————— :-

- 1 (اداء واجباتهم النقابية .
- 2 - حل مشاكلهم النقابية بطرق افضل .

(1) محمد داود الزيدى ، الثقافة العمالية في الوطن العربي عبر مؤتمراتها القومية .
بالمعهد العربي للثقافة للثقافة العمالية وبحوث العمل - بغداد 1980 م .

(2) ايمن نور الدين ، الثقافة العمالية . معهد الثقافة العمالية ، الكويت ، الاتحاد العام لعمال الكويت

3) تمكينهم من المشاركة الواعية في مختلف الميادين الاجتماعية والسياسية ، والاقتصادية بصفتهم اعضاء في المجتمع ، وبالإضافة الى كونهم يمثلون غالبية القوى المنتجة والمستهلكة .

هذا كما اضاف نورالدين بعدا آخر للثقافة العمالية على اعتبار أنها رافد من روافد تعليم الكبار وتتميز بالميزات التالية :ء

انها موجهة الى جميع العمال على مختلف مستوياتهم .
انها تذار بواسطة العمال انفسهم . اى ان الذى يقوم بالاشراف عليها هم العمال من خلال تنظيماتهم النقابية .

ان مهمة الاضطلاع بها تتحملها فئة من العمال المدربين بحيث تكسب ثقة العمال الدارسين مما يؤدى الى التعاون المتبادل .

من هذا التعريف يتضح ان الثقافة العمالية لون من ألوان النشاط العلمى الذى يوجه خصيصا الى العمال على مختلف مستوياتهم ومجالات اعمالهم وذلك بقصد تثقيفهم وتوعيتهم ليدركوا دورهم ويتحملوا مسؤولياتهم داخل مجتمعاتهم وفى نطاق اعمالهم وفى مؤتمراتهم المهنية والنقابية ، شريطة ان تكون برامج التثقيف هذه تحت اشراف وادارة المنظمات العمالية لما لذلك من فوائد جمة تعود على المنتجين وعلى برامج ووسائل تثقيف المنتجين .

وقد عرف الدكتور عبدالرؤوف ابو علم بقوله :-

« فلم تعد مهمة الثقافة العمالية محو الامية بين صفوف العمال وتقديم ثقافة عامة ونقابية وطبقية ، بل القى على عاتقها بجانب ذلك تزويد من العامل بتدريب مهني بصفة مستمرة وبالمعلومات والنظريات والخبرات الجديدة التى يفرضها التقدم العلمى بصورة دائمة والتى لم تعد تقف عند حد النظريات. بل سرعان ما تصبح تطبيقات عملية فى حياتنا فى فترات قصيرة⁽¹⁾ .

وبالنظر الى هذا التعريف نجد أن الدكتور ابو علم قد اضاف ثلاثة ابعاد للثقافة العمالية والتى تمتلئ فى النقاط التالية :-

- 1) التدريب المهني كجانب من جوانب الثقافة العمالية .
 - 2) الاستمرارية فى التثقيف والتدريب دون التوقف عند حد معين .
 - 3) التركيز على الجوانب التطبيقية بالإضافة الى الجوانب النظرية .
- وفى بحث تحت عنوان « دور منظمة العمل العربية فى مواجهة تحديات

(1) عبدالرؤوق ابو علم « دور الثقافة العمالية فى التنمية مجلة اراء فى التعليم الوظيفى للكبار ، السنة السادسة 1976 م العددان الاول والثانى ، سرس الليان المتونوية مصر ص 139

التنمية فقد عرف كاتبه الثقافة العمالية بقوله :-

« ان برامج الثقافة العمالية والصقل المهني تهدف الى تزويد القوى البشرية العاملة على اختلاف ما تقوم به من اعمال بخبرات وقدرات شاملة ومشاركة تعينهم على علاج مشاكل العمل وتساعدهم على الامام بالصفات المشتركة والضرورية لكل ميادين العمل بغية تدعيمها وتنميتها وتمكينهم من مدارس قوانين العمل وتشريعاته وتمدهم بمعلومات عن اصول الامن الصناعى وعن التنظيمات النقابية واهدافها وعن مفهوم الكفاية الانتاجية واثرها علاوة على الثقافة الاجتماعية والاقتصادية وذلك بغرض تعميق المفاهيم الصحيحة في هذه المجالات والسمو بالقيم التى تصاحب اى عمل فى كمة وكيفه والتى تتميز بأنها تشترك وتصاحب كل ميادين العمل على اختلاف انواعها والوانها .^(١) .

هذه وقد جاء تعريف الثقافة العمالية فى الكتاب الاول للثقافة العمالية الصادر عن المعهد العالى لتثقيف المنتجين بأنها :-

الثقافة التى تقدم للطبقة العاملة ولقياداتها النقابية على اساس من الفكر العمالى بهدف توعية العمال بمسئولياتهم كمواطنين . . . وكاعضاء فى تنظيم نقابى وكمسؤولين عن الانتاج فى المجتمع .

ويهدف الى تدريب القيادات النقابية تدريباً عالياً يمكنهم من حسن اداء مهامهم النقابية والوطنية والدولية وذلك فى اطار علمى ينعدم فيه استغلال الانسان للانسان ، وتسوده العدالة الاجتماعية والسلام العالمى^(٢) وبالنظر الى هذا التعريف نجد انه قد تضمن النقاط الثلاث التى وردت فى التعريف الاول ، ولكن بالاضافة الى ذلك فأن هذا الاخير قد تضمن نقطة رابعة وهى :-

تدريب القيادات النقابية تدريباً متقدماً بحيث تستطيع هذه النقابات القيام بدورها الوطنى والقومى والدولى على احسن وجه واكملة .

هذا كما ورد تعريف الثقافة العمالية فى الكتاب السادس دور النقابات فى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة فى الوطن العربى بانها :-

(١) الثقافة العمالية وتحديات التنمية فى الوطن العربى « الكتاب الرابع عشر الصادر عن المعهد العالى لتثقيف المنتجين - الجماهيرية العربية الليبية 1981 م .

(2) الثقافة العمالية الكتاب الاول - المعهد العالى لتثقيف المنتجين طرابلس / الجماهيرية 1974 - ص 9 /

« هي تسليح العامل بالنظرة العلمية لفهم الواقع من اجل تغييره⁽¹⁾ وفي هذا التعريف الموجز فأن الثقافة العمالية تهدف الى تحقيق اشياء كثيرة لتوعية العمال بالسماة العامة المميزة للوضع الاقتصادي والاجتماعى والسياسى حتى تدرك الطبقة العاملة وضعها كطبقة مستغلة من طرف قلة من المحظوظين وتوعية هذه الطبقة بالدور التاريخى لها فى تغيير الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة فى الوطن العربى وتوعيتها بان القضاء على الاستغلال وبناء مجتمع سعيد لا يتم الا من خلال تصعيد النضال وتطوير اساليب الكفاح والشعور بالمسؤولية . . . الخ .

وفى نهاية عرضنا لهذه التعريفات كما لا ترانا ناقدين او محللين لهذه التعريفات كما لا ترانا رافضين لبعضها او قابلين لبعضها الاخر لاننا لسنا بصدد النقد والتحليل ولسنا ايضاً بصدد الرفض او القبول رغم اننا قد نميل الى بعض هذه التعريفات اكثر من ميلنا الى بعضها الاخر وذلك اما لشمولية التعريف او لوضوحه او لعمقه او ماشابه ذلك ؟ ولكن سترانا قد جئنا بتعريفنا الخاص الذى استخلصناه من جملة هذه التعريفات وهو :

«تعنى ثقافة المنتجين اى نشاط تعليمى يوجه الى فئة المنتجين على مختلف مستوياتهم الثقافية ومسئولياتهم الوظيفية بحيث تقدم اليهم هذه المعلومات فى صورة برامج متعددة المناشط ومختلفة المستويات ليستطيع المشاركون ومن خلالها ان ينالوا قدراً من المعارف والمهارات التى تفيدهم فى حياتهم الآتية والمستقبلية بحيث تساعدهم على فهم قضاياهم الشخصية والمصيرية وتمكنهم من زيادة مهاراتهم الفنية وتحسن من ادائهم فى مجالات اعمالهم الانتاجية والخدمية وترفع من مستوى حياتهم المعيشية وتزيد من وعيهم بالسماة العامة للاوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية التى يكون عليها المجتمع الذى يعيشون فيه وينتمون اليه »

وبالنظر الى مفهوم ثقافة المنتجين واهدافها التى تمت الاشارة اليها نجد انها تتفق فى عمومها على تزويد المنتجين بالمعارف والمهارات اللازمة لهم فى حياتهم بالمصنع والمكتب والادارة وفى نشاطهم النقابى والمهنى وفى علاقاتهم بالمجتمع المحلى والقومى والعالمى .

(1) دور النقابات فى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة فى الوطن العربى الكتاب السادس - المعهد العالى لتثقيف المنتجين طرابلس الجماهيرية 1976 .

فالعامل او المنتج اينما وجد فإنه يحتاج في بداية حياته الى قدر من التلمذة المهنية كما انه يحتاج الى قدر من التدريب التخصصي في مجال عمله الذي يمارسه لتزداد كفايته ومهارته وخبرته وتتسع مداركه ، فيسهل عليه تحقيق حاجاته وتلبية رغباته ويعيش حياة كريمة ، والمنتج في الجماهيرية العربية الليبية باعتباره عضواً في المؤتمر المهني النقابي يحتاج الى نوع اخر من الثقافة كي تمده بالمهارات اللازمة للقيام بالعمل النقابي او القيادي او الاشراف وكل مايتعلق بالعلاقات الانسانية في مجال العمل والصناعة وكل ما يحتاجه في حياته العامة ، والمنتج باعتباره مواطناً فإنه يحتاج الى نوع من التوعية بالظروف والاضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية التي تحيط به ليصبح مواطناً صالحاً ، يعرف ماعليه من واجبات فيؤديها بامانة ، ويعرف ماله من حقوق فيطالب بها بشرف .

خصائص برامج تثقيف المنتجين : -

فمن المعروف أن لبرامج تثقيف المنتجين العديد من الخصائص والمميزات التي تميزها عن غيرها من بقية البرامج الاخرى التي تقدم للكبار سواء قبل أن يلتحق هؤلاء الكبار باعمالهم او اثناء مزاولتهم لهذه الاعمال ويتمثل هذا الاختلاف في طبيعة هذه - البرامج وفي اهدافها ومستوياتها هذا كما يتمثل في تعدد هذه البرامج وفي اساليبها وطرق تقديمها .

ويمكن أن نلخص هذه الخصائص والمميزات في النقاط التالية : -

- 1 (ارتباط برامج تثقيف المنتجين بتاريخ نشأة الطبقة العاملة وتطورها وبكل ما يتعلق بواجباتهم وحقوقهم .
- 2 (المرونة والقدرة على التطور والتغير حيث أن برامج الثقافة العمالية تتطور في اهدافها وغاياتها ومحتوياتها بناء على تغير المكان والزمان وبناء على تغير الظروف والاحوال ومتقاضيات الحياة ومتطلباتها .
- 3 (الاعتماد في تقديم برامج تثقيف المنتجين على الاسلوب النظري اكثر من الاعتماد على الاسلوب العلمي التطبيقي ولذا نرى ان غالبية هذه البرامج تأتي في صورة محاضرات تلقى على اسماع المشاركين في هذه البرامج ويقدر ما لهذا الاسلوب من نواقص وعيوب كعدم شد انتباه الدارسين لمدة طويلة او اشتراكهم الاشتراك الفعلي في هذه المناشط مثلاً ، الا أن لهذا الاسلوب بعض المزايا التي يشعر كل واحد منهم باهميتها .

وفي الغالب الاعم ان هذه الطريقة اى طريقة المحاضرة لا تصلح مع الطبقة المنتجة لان هذه الطريقة تعتمد كليه على الالقاء والشرح والتحليل والتفسير والتعليل من جانب المحاضر وتعتمد على الفهم والتدوين والتلخيص من جانب المشارك في الدورة فاذا لم يكن المشارك قادراً على ادراك الافكار المجردة التى تملئها طبيعة المحاضرة ولم يكن قادراً على تلخيص الافكار التى تأتى بهل المحاضر وتدوينها ولم يكن قادراً على صياغتها من جديد باسلوبه الخاص مع اضافة ما يراه ضرورياً من خلال قراءاته وإطلاعاته ، فأن هذه الطريقة تصبح غير مجدية والابتعاد عنها يصبح امراً ضرورياً .⁽¹⁾

4 (عدم خضوع المشاركين فى هذه البرامج لاسلوب التقييم النهائى ، حيث انه لا يوجد فى دورات تثقيف المنتجين لما يعرف بالرسوب والنجاح ، هذان الاسلوبان المعروفان فى الدراسة النمطية .

5 (عدم اشتراط مستويات علمية او ثقافية معينة لمن يريد أن يلتحق بمثل هذه البرامج بل يكتفى بأن تتوفر لدى المشاركين فى هذه الدورات قدراً بسيطاً من المهارات الاولية كالقراءة والكتابة .

6 (اعتماد هذه البرامج اثناء التنفيذ على المنتجين انفسهم وأن كان درجة الاعتماد هذه تختلف من دولة الى اخرى وذلك بناء على اختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية لكل دولة من هذه الدول ، ففي بعض الاقطار العربية مثل الجزائر والمغرب وتونس واليمن الديمقراطية والكويت تشرف تنظيماتها النقابية على الثقافة العمالية اشرافاً كاملاً بينما فى الاقطار الاخرى تشارك الحكومات والتنظيمات النقابية فى هذا الاشراف .

7 (اقامة الدورات والبرامج التثقيفية فى اماكن العمل وفى التجمعات العمالية ليسهل على المنتجين الالتحاق بهذه الدورات من جانب ، وليرغب المنتجون فى الالتحاق بها من جانب آخر وذلك لان المكان مألوف لدى المشاركين وهذا نوع من المرونة فى هذه البرامج .

8 (التركيز على ما يفيد المنتجين فى حياتهم اليومية وفى مواقعهم الانتاجية وفى مكاتبهم الادارية والابتعاد بقدر الامكان عن حشو اذهانهم بالمعلومات التى لا تفيدهم فى هذا - السياق .

(1) الجيلانى بشير جبريل " طرق واساليب تعليم الكبار " بحث غير منشور .

9 (تعدد مستويات برامج تثقيف المنتجين وتنوعها بحيث تشمل المستويات التالية : -

« مستوى التثقيف العام الذى تقدم فيه للمشاركين فى برامج التثقيف بعض المعلومات حول نشأة - الطبقة العاملة وتاريخ كفاحها ونضالها ، كما تقدم لهم فيها بعض القضايا المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم وقضايا اوطانهم وامتهم وبعض القضايا العالمية ، هذا بالاضافة الى الامام ببعض المعلومات حول منظمة العمل الدولية والعربية وبعض القضايا المصرية الخ (1) مستوى التثقيف التخصصى ، وفيه ينال الملحقون بمثل هذه البرامج بعض المعلومات فى مجالات معينة مثل برامج الامن الصناعى ، بالنسبة للذين يشتغلون فى مجال الصناعة ، وبعض المعلومات المتعلقة بنوع الدورة ومستوى المشاركين .

مستوى التثقيف القيادى وهذا النمط من البرامج خاص بالقياديين النقابيين ليتفهموا دورهم القيادى والريادى .

أهداف ثقافة المنتجين : -

تهدف ثقافة المنتجين الى خلق المنتج الواعى الذى يتحمل كافة مسؤولياته ويؤدى كل واجباته بحرص واخلاص شديدين .

فعن طريق المنتجين يتقدم المجتمع ويزدهر صناعياً واقتصادياً واجتماعياً الخ وذلك بناء على درجة وعيهم وثقافتهم واعدادهم المهني فاذا كان المنتج يتمتع بقدر لا بأس به من الثقافة والاعداد فإنه يكون أقدر على استيعاب التقنية الحديثة وكل الوسائل المؤدية الى تطور الانتاج ، اما اذا حرم هذا المنتج من الحصول على بعض الثقافة والمعارف والعلوم التي تعتبر ضرورية واساسية بالنسبة له فإنه لا يستطيع القيام بدوره الذى يجب أن يقوم به .

وعلى هذا الاساس فإن ثقافة المنتجين لا تخص المنتج وحده بل تخص ايضاً بيئة المنتج ومؤسسته واسرته ومجتمعه وامته هذا وقد أكد المشاركون فى الحلقة

الاولى للثقافة العمالية في الوطن العربي التي عقدت ببغداد في الفترة ما بين اول ابريل والعاشر منه عام 1972 م على أن رسالة الثقافة العمالية تتمثل في الآتى :-

* تطوير التراث الثقافى العربى وضرورة تنقيته من الثقافات الدخيلة التى فرضتها الطبقات المستغلة والمرتبطة بالاستعمار والصهيونية لتحل محلها ثقافة العمال فى ميادين العلوم والثقافات الفنية والعلمية .

* تغيير القيم الاجتماعية التى اورثتها مجتمعات الرأسمالية والاقطاع والتخلف للمجتمع العربى .

* تسليح العمال العرب بالقيم القائمة على تقبل ما هو جديد ومفيد وتدعيم اتصا لهم بالثقافات التقدمية بحيث تتجاوز مظاهر القدرية والعفوية التى دعمتها الثقافات الرجعية - وبقايا العهود العميلة .

* السير بالمجتمع الجديد الحريص على بناء الاشتراكية حتى يتمكن العمال من ممارسة دورهم الطليعى والقيادى .⁽¹⁾

وفى الجماهيرية فأن ثقافة المنتجين لا تختلف فى مفهومها واهدافها عن مفهوم واهداف الثقافة العمالية التى كنا بصدد الحديث عنها وأن اختلفت عنها فى تفاصيلها او فى تركيزها على بعض الجوانب دون بعضها الآخر .

اى أن تثقيف المنتجين بالجماهيرية يهدف الى توعية المنتجين باهمية المرحلة التى يعيشها المجتمع العربى عامة والمجتمع العربى الليبى خاصة ، كما يهدف هذا النمط من الثقافة الى توعيتهم بكل ما يحيط بهم من احداث وقضايا وطنية وقومية وعالمية وبكل ما يتعلق بالعمل والعمال وما يتعلق باعداد المنتجين المثقفين الساعين الى اصلاح ذواتهم عن طريق استغلال قدراتهم وطاقاتهم وامكانياتهم من اجل تحسين ظروفهم وظروف مجتمعهم ، هذا كما تهدف الى تغيير وتعديل السلوك لدى المنتجين وذلك بقصد تكييفهم مع قيم المجتمع الاشتراكى الجديد ، وخلق المنتجين الحريصين على مؤسساتهم الانتاجية والملتزمين بأداء واجباتهم والمتفاعلين ديمقراطيا داخل مؤتمراتهم الانتاجية النقابية والقادرين على حسم الصراع لصالحهم .

(1) محمد داود الزبدى ومصدر سابق .

وعموماً فإن ثقافة المنتجين في الجماهيرية تهدف الى تحقيق الامور التالية : -

1 (تعريف المنتجين بحقوقهم وواجباتهم وذلك بادراكهم لحقيقة دورهم في بناء مجتمعهم .

2 (تنمية شخصياتهم وتدريبهم على ممارسة السلوك الايجابي وذلك بتكيفهم مع ظروف العمل والمجتمع معاً .

3 (تنمية اتجاهاتهم وميولهم ومهاراتهم وخبراتهم ومعارفهم وذلك باتاحة الفرص امامهم للمشاركة في كافة الانشطة والبرامج التي تقدمها برامج ثقافة المنتجين .

4 (تنمية الوعي السياسى بينهم واعدادهم كقائمين قادرين على القيام بمسئولياتهم .

5 (تنمية الوعي الاجتماعى والاقتصادى والسياسى والثقافى بينهم .

6 (خلق علاقة عمل بينهم بحيث تكون هذه العلاقة متكاملة ومتكافئة ومتناسقة وذلك عن طريق التعاون بين جميع الاطراف ذات العلاقة في عملية الانتاج والتصنيع بدلاً من الصراع والتنافس غير الشريف .

7 (تعريفهم بتاريخ نشأة الطبقة العاملة ومراحل تطورها على المستوى الوطنى والعربى والعالمى ولذلك تاريخ حركات التحرر فى العالم .

8 (اثارة استعدادهم للكشف عن المشاكل التى تعترض سبيلهم بحيث يكونوا قادرين على فهمها وتحليلها ومعرفة اسبابها وعلاقتها بالمشكلات الاخرى ، وامكانية ايجاد الحلول المناسبة لها .

9 (محو اميتهم الابدجية والحضارية والمهنية على اعتبار أن الامية هى احدى اعداء الانسان حيث أن للانسان ثلاثة اعداء وهم : - (الفقر والجهل والمرض) .

ومجمل القول أن مفهوم ثقافة المنتجين واهدافها التى تمت الاشارة اليها تتفق فى عمومها على تزويد المنتجين بالمعارف والمهارات اللازمة لهم فى حياتهم بالمصنع والمكتب والادارة وفى نشاطهم النقابى والمهنى وعلاقاتهم بالمجتمع المحلى والقومى والعالمى .

فالعامل المنتج اينما وجد فإنه يحتاج فى بداية حياته الى قدر من التلمذة

المهنية كما يحتاج الى قدر من التدريب المتخصص في مجال العمل الذي يمارسه لتزداد كفاءته ومهارته وخبرته وتتسع مداركه فيسهل عليه تحقيق حاجاته وتلبية رغباته ويعيش حياة كريمة .

والمنتج في الجماهيرية باعتباره عضواً في المؤتمر المهني النقابي يحتاج الى نوع آخر من الثقافة كي تمده بالمهارات اللازمة للقيام بالعمل النقابي او القيادي أو الاشرافي وكل ما يتعلق بالعلاقات الانسانية في مجال العمل والصناعة وكل ما يحتاجه من معارف في حياته العامة .

والمنتج باعتباره مواطن فإنه يحتاج الى نوع من التوعية بالظروف والامور الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي تحيط به ليصبح مواطناً صالحاً يعرف ما عليه من واجب فيؤديه بأمانة ويعرف ماله من حقوق فيطالب بها بشرف .

وعلى هذا الاساس فإن مفهوم ثقافة المنتجين بالجماهيرية واهدافها لا تختلف عن المفهوم والاهداف التي تمت الاشارة اليها .

الا أن ثقافة المنتجين في المجتمع الجماهيري تهدف الى تزويد المنتج بفكر عقائدي ملتزم وبثقافة عمالية عالية وبتدريب فني راقى وبأخلاق مهنية رفيعة وبقيم انسانية واجتماعية متينة وباتجاهات وطنية وقومية قوية وبمفاهيم اشتراكية جديدة وبسلوك واقعي قوي .⁽¹⁾

★ الثقافة العمالية - النشأة والتطور :-

ارتبطت الثقافة العمالية منذ نشأتها بايدولوجية الطبقة العاملة ، وقد نشأت هذه الثقافة من خلال التفاعل الاجتماعي الذي حدث بين العمال وارباب العمل وبسبب تطور المجتمع الرأسمالي والانقلاب الصناعي اخذ هذا التفاعل

(1) المهدي المهدي عميش ، سلوكيات الفرد في المجتمع الجماهيري ، من محاضرات المعهد العالي لتثقيف المنتجين / طرابلس .

صبغة الصراع الطبقي حيث تحولت الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة من اوضاع قائمة على نظام الصناعة الحرفية التقليدية الى اوضاع قائمة على نظام المصانع الالية الكبيرة
كما اقتضى هذا النظام الجديد وجود انتاج صناعي كثير ورأس مال كبير ومن ثم فقد تكونت في محيط العمل طبقتان هما :- طبقة الرأسمالية ، وطبقة العمال .

ونتيجة لترك كثير من العمال المشتغلين في قطاعي الزراعة والصناعة التقليدية اماكن عملهم طمعا في الحصول على عمل في مثل هذه المصانع الكبيرة ، اصبح العامل يمثل احدى السلع الرخيصة في سوق العمل الصناعي ، فكثر البطالة واشتد الفقر وارتفع معدل الجريمة بين اوساط الطبقة العاملة .
ورغم سوء الاوضاع التي اصبحت عليها الطبقة العاملة بعد التطور الذي حصل في ميدان الصناعة ، ورغم الصراع الشديد الذي حدث بين العمال وارباب الاعمال فان الدولة التي تعتبر مسئولة عن كل مايجرى داخل المجتمع قد التزمت الحياد وعدم التدخل بين هاتين الطبقتين ، ورات انه من الافضل ان يعمل كل من هذين الفريقين على حل مشاكلهما بالطريقة التي تناسبهما على اعتبار ان المشكلات الاجتماعية والاقتصادية قادرة على حل نفسها اذ بقيت بعيدة عن تدخل الدولة .

وحيث أن طبقة اصحاب الاموال وارباب الاعمال لم تجد اى رادع يردعها عن التهادى في طلب الربح وعن التسلط على رقاب الكادحين فقد زادت الهوة اتساعات بينها وبين هذه الطبقة الكادحة التي تمثل الاكثرية فتمتعت الاولى بالنعيم والثراء ، وعاشت الثانية في الحرمان والشقاء .

وقد اثارت هذه المواقف والاحداث همم بعض المفكرين والمصلحين الاجتماعيين فنادى بعضهم بتدخل الدولة لصالح العمال على اعتبار ان العمال يمثلون الجانب الضعيف وذلك بقصد تحسين ظروف عملهم ، وتحديد ساعاته ورفع الاجور ، وتقرير الراحة الاسبوعية ومنح الاعانات لهم عند المرض والعجز والشيخوخة والبطالة وعدم الفصل التعسفي وما الى ذلك .

ونادى البعض الاخر بأن تجعل العلاقة بين العامل وصاحب العمل علاقة تقوم على اساس التعاون لا المنافسة ، كما حاول بعضهم اقناع صاحب العمل بأن هناك تضامنا بين مصالحه وفكرة العدالة الاجتماعية او تحسين حالة العمال .

ومن اشهر هؤلاء المفكرين كارل ماركس الذى سفه كل مادعا اليه المفكرون والمصلحون الاجتماعيون الذين سبقوه ، حيث دثم نظريته الاجتماعية «المادية التاريخية» والتي اعتبر فيها ان كل تغيير اجتماعى انما هو نتيجة للعوامل المادية الاقتصادية كما اعتبر التناقض القائم بين العمال واصحاب رؤوس الاموال هو الصراع الطبقي الذى يؤدى بالضرورة الى سحق احد الطرفين المتصارعين .

هذا وقد تنبأ ماركس بسحق طبقة الرأسمالية وسيادة طبقة العمال ويصبح المجتمع مجتمعا متجانسا لا صراع فيه ولا طبقة ، ويرى ايضا ان الانتاج لم يعد انتاجا فرديا وانما اصبح انتاجا اشتراكيا يسهم فيه كافة افراد المجتمع حتى ولو لم يسهموا فى ملكية راس المال الا ان هذه الافكار لم تأخذ طريقها الى التطبيق الا بعد قيام الثورة الشيوعية فى روسيا ، حيث تولت الدولة كافة المشروعات الاقتصادية ونظمت العلاقات بين العامل والدولة .

كما اخذت بعض الدول الصناعية الاوروبية مثل بريطانيا وفرنسا ببعض مبادئ اشتراكية الدولة ، فوضعت يدها على بعض المؤسسات الصناعية الكبرى كمصانع الاسلحة والمعدات الثقيلة ، كما اخضعت بعضها الى اشراف الحكومة .

ومن خلال الصراع القائم بين العمال واصحاب العمل فى المجتمع الرأسمالى وتطلع الطبقة العاملة الى فرض نفسها على اصحاب الاعمال من خلال تنظيماتها ووقوف الكثيرين من رواد الفكر الاشتراكى واصحاب النظريات الاجتماعية الانسانية مع الطبقة العاملة

اخذت الثقافة العمالية اتجاها يوضح الاثار السلبية للنظام الرأسمالى وهكذا تعهدت الطبقة العاملة بالدفاع عن نفسها من خلال مؤسساتها الاجتماعية وتنظيماتها السياسية المتمثلة فى النقابات والاتحادات والروابط المهنية معتمدة فى ذلك على وعيها بظروفها السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وهكذا صارت الثقافة العمالية احد الركائز الهامة التى تعتمد عليها الطبقة العاملة فى نشر الوعي الطبقي للشغيلة فى النظام الرأسمالى .

اما فى المجتمع الشيوعى الذى تأخذ فيه الطبقة العاملة دورا قياديا وتمسك فيه بزمam الامر فأن الثقافة العمالية صارت عملية تربوية متكاملة تقوم بتأديتها النقابات العمالية التى تعتبر فى حد ذاتها مدارس للاشتراكية ، اى أن الثقافة العمالية فى المجتمع الشيوعى تعمل على تربية واعداد وتكوين الانسان

العامل على النحو التالى :-

- 1) الاعداد الذهني وتوسيع افاق التفكير العام
 - 2) التكوين المهني وتطوير معارف العامل بالامور التقنية التي تطلبها التطور الصناعي .
 - 3) التكوين النفسى والفنى عن طريق تلطيف الذوق العام وتهذيب الشعور والاحساس بالفن والهادف
 - 4) الاعداد البدنى عن طريق ممارسة الرياضة والهوايات فى اطار المجتمع الاشتراكي
 - 5) الاعداد والتكوين العقائدى عن طريق تهذيب الاخلاق العامة والمهنية فى المجتمع تمشيا مع القيم الاشتراكية وجعلها مقياسا للممارسات اليومية
- وتهدف الثقافة العمالية فى المجتمع الشيوعى ايضا الى تحقيق الاشتراكية الشيوعية وتحويل التناقض القائم بين العمال واصحاب الاعمال الى صراع طبقى ينتهى لصالح الشغيلة فى العالم ، كما تهدف الى نشر مبادئ الشيوعية على المستوى الوطنى والقومى والعالمى بين العمال بشتى الطرق والوسائل .
وهكذا صارت الثقافة العمالية فى المجتمع الشيوعى جزءا من الحياة اليومية

اما ثقافة المنتجين فى الجماهيرية فانها اختلفت عن ثقافة الطبقة العاملة فى كلا النظامين الراسمالي والشيوعى ذلك لان اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية قد اختلفت هى الاخرى عن اوضاع الطبقة العاملة فى النظامين السابقين حيث تحول العمال الليبيين فى الجماهيرية من خانة الاجراء الى عالم الشركاء واصبحوا يسيطرون على كافة مواقع العمل والانتاج ، وعلى هذا الاساس فقد تغيرت مفاهيم الثقافة العمالية فى الجماهيرية من المفهوم القديم (الصراع) الى مفاهيم جديدة تتضمن التوجيه والارشاد فى اطار اهداف المجتمع الجماهيرى الجديد .

★ الثقافة العمالية فى الوطن العربى :-

فى الوقت الذى كانت فيه الدول الاستعمارية تمارس فيه تجزئة الوطن العربى الى مواقع نفوذ تهيمن عليها عسكريا وسياسيا واقتصاديا فكانت الحركة العمالية فى الوطن العربى تنظم صفوفها وتوحد جهودها ، وترسم خطط المواجهة وترفع درجة الاستعداد لمحاربة العدو المستعمر بشتى الطرق والوسائل الممكنة

ولهذا ارتبطت الحركة العمالية العربية منذ نشأتها بحركات التحرر الوطني فأخذت على عاقبتها تحرير نفسها من قبضة الاجنبى الدخيل ومن استغلاله البشع بالكيفية التى تناسبها وبالطرق التى تلائمها غير أن الدول الاستعمارية عمدت الى ترتيب الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فى البلدان التى احتلتها بما ينسجم مع مصالحها واهدافها وغاياتها فحرمت العمال العرب من التعبير عن وجودهم وذلك بحرمانهم من تكوين النقابات والاتحادات ومنعهم من الحصول على مايؤهلهم للعيش الكريم ، كالتعليم والتدريب مما جعلهم يشتغلون فى المراتب الدنيا ذات الاجر الزهيد والعمل المضنى .

وفى خضم هذه الظروف السيئة الصعبة التى يعانى منها المجتمع العربى حاول بعض العمال الوطنيين أن ينشروا الوعى التحررى بين اخوانهم العمال الوطنيين بشتى الطرق والوسائل فاتخذوا من الكلمة الطيبة والموعظة الحسنة والتوجيه المستنير سلاحا يذودون به عن حرية الوطن وكرامة المواطن العامل فعملوا على تعرية المستعمر الدخيل وفضحه امام الراى العام عن طريق الندوات والمؤتمرات والاعلام العمالى بصفة عامة ، وهو ماشجع العمال على التصدى ومواجهة مستغليهم ورفع راية الكفاح والتلاحم بين صفوفهم بغية تحقيق مصالحهم واهدافهم التحررية .

ومما ساعد على قيام الحركة الوطنية العمالية الظروف السائدة انذاك والتراث الوطنى الملىء بالعلاقات الاجتماعية المدعمة بروح الدين الاسلامى والتى تدعو الى التضحية والفداء والاستشهاد فى سبيل الوطن .

كما تدعو الى الوحدة والتآلف والتعاون والتكامل والتآخى والتآزر فكانت هذه القيم الاساس العقائدى الذى ساعد على تشكيل الحركة العاملة العربية كما ساهم هذا التراث على نشأة الثقافة العمالية فيما بعد .

ومما ساعد على عدم قيام الصراع الطبقي بين اصحاب رؤوس الاموال والعمال فى الوطن العربى ، القيم الاجتماعية والدينية وكذلك نظام الاقتصاد الزراعى الذى لم يسمح بقيام طبقة من الاقطاع تكون قادرة على امتلاك المصانع الكبيرة ، كما حدث فى الدول الصناعية وبهذا لم يتعرض العمال فى الوطن العربى الى الغبن والظلم الاجتماعى مثل ماتعرضت اليه الطبقة العاملة فى الدول الصناعية كما أن النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فى الوطن العربى لم تسمح بقيام طبقة عمالية قائمة على مبدأ الصراع الطبقي ذلك لان مقومات هذا الصراع لم تتوفر فى البيئة العربية .

ومما تقدم يتضح ان الطبقة العاملة في الوطن العربي نشأت في ظروف تختلف كل الاختلاف عن تلك التي نشأت فيها الطبقة العاملة في الدول الصناعية .

ولهذه الاسباب كانت الثقافة العمالية في بداية نشأتها عبارة عن تشجيع للعمال على الكفاح ضد الاستعمار والرجعية والانتهازية وكانت تتم بشتى الطرق وفي مختلف الاماكن كالمقاهى والنوادي وفي المناسبات الاجتماعية المختلفة وقد واجهت هذه الطرق في عملية التثقيف الكثير من المصاعب والمشاكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية مثل نذرة المدرس الكفاء والخير العمالي المناسب وعدم ايجاد المكان الملائم وارتفاع تكلفة عملية التثقيف بالاضافة الى ان بعض الانظمة العربية الحاكمة كانت تعارض فكرة التثقيف العمالي وترى ان بعض العمال يقومون بتعرية هذه الانظمة وفضحها امام الراى العام والتدخل في شئون الحكم وخاصة اذا حظيت هذه الطبقة بقدر من الثقافة والتعليم وهكذا بقيت الثقافة العمالية مبعثرة الجهود حتى دعت حكومة العراق وزراء العمل العرب لعقد مؤتمرهم الاول في بغداد عام 1965 م ، وقد انبثق عن هذا المؤتمر عدة توصيات التي تم بمقتضاها اتخاذ الخطوتين الهامتين المتمثلتين في :-

(1) اصدار الميثاق العربى للعمل

(2) وضع مشروع دستور منظمة العمل العربية

ومنذ ذلك الوقت دخل العمال في صراع مستمر مع حكوماتهم عن طريق تنظيماتهم من اجل الوصول الى الاعتراف بهم كطبقة لها مميزاتها وظروفها وتنظيماتها واوضاعها التي تناضل من اجلها منذ عشرات السنين وتحت الضغوط المتوالية على الحكومات والانظمة من قبل العمال

عن طريق المفاوضات والاضرابات ثارة وعن طريق الاعلام العمالي والندوات والمؤتمرات ثارة اخرى قام وزراء العمل العرب بعقد مؤتمرهم في كل من العراق عام 1965 م وفي مصر عام 1966 م وفي الكويت عام 1967 م وفي ليبيا عام 1968 م وفي مصر عام 1970 م وذلك من اجل تحقيق مطالب العمال في انشاء منظمة عمل عربية متخصصة في شئون العمل والعمال على مستوى الوطن العربى وقد تم لهم ذلك عام 1971 م (1).

(1) محمد داوود الزيدى، الثقافة العمالية في الوطن العربى عبر مؤتمراتها القومية المعهد العالى للثقافة العمالية وبحوث العمل بغداد 1980م

وبقيام منظمة العمل العربية كوكالة متخصصة في شئون العمل والعمال وتعمل في اطار جامعة الدول العربية فقد دأبت هذه المنظمة على تحقيق مطالب العمال منذ انشائها وتحققت بفضل جهودها الكثير من هذه المطالب ، خاصة فيما يتعلق بالثقافة العمالية فقد عملت هذه المنظمة على تأكيد ما جاء في ميثاق العمل العربي حول انشاء معاهد للثقافة العمالية والتوسع فيها بغية خلق جيل مثقف من العمال يؤمن بعروبه ويسهم اسهاما ايجابيا في تنفيذ برامج التنمية في الوطن العربي وكذلك بوجود العناية باعداد المثقف العمالي وتزويده بالمبادئ والقيم الثقافية الاصلية التي تؤهله لتنشئة جيل من العمال العرب يؤمن بقوميته ويسعى الى تحقيق الوحدة العربية .

وكما اكدت على ما جاء في المؤتمر الثاني الذي عقد في القاهرة 1966م بخصوص انشاء مؤسسة ثقافية عمالية على المستوى العربي على ان ترتبط هذه المؤسسة بمنظمة العمل الدولية وتتعاون مع سائر المؤسسات الثقافية في الدول العربية والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

وحرصا على تزويد العمال بالثقافة اللازمة الهادفة المتخصصة وحرصا على توعية العمال بحقوقهم وواجباتهم القطرية والقومية عملت مؤسسة الثقافة العمالية في العراق بالتعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب والخبر الاقليمي للثقافة العمالية في البلاد العربية لمنظمة العمل الدولية على اقامة حلقة دراسية من 1/10/72م شارك فيها كل من الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب والاتحادات المهنية العمالية العربية والاتحادات - النقابية القطرية الاعضاء في الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وكذلك اجهزة الثقافة في الوطن العربي ، هذا وقد ناقشت الحلقة كل مايتعلق بالثقافة العمالية والمشاكل التي تعترضها وكان من بين القرارات التي اتخذتها الحلقة الدراسية الاولى للثقافة العمالية في الوطن العربي ، انشاء سكرتارية مؤقتة للثقافة العمالية تتولى مهمة تنفيذ التوصيات وتنسيق الجهود المبذولة في مجال الثقافة العمالية على المستويين القطري والقومي والعمل على تطوير التعاون بين اجهزة الثقافة العمالية في الاقطار العربية بهدف تكوين مكتب دائم للثقافة العمالية في الوطن العربي وقد عقدت السكرتارية عدة اجتماعات قبل انعقاد الحلقة الثانية للثقافة العمالية في بيروت وكان لها نتائج حميدة في مجال الثقافة العمالية وانهقدت الحلقة الدراسية الثانية للثقافة العمالية في الوطن العربي في بيروت 17-21/9/1973م وكان

من قراراتها مايلي :-

أ) تحويل الحلقة الدراسية الى مؤتمر سنوى للثقافة العمالية .

ب) ينبثق عن المؤتمر مكتب دائم (المكتب العربى للثقافة العمالية)

ج) تشكل من هذه الحلقة لجنة مهمتها وضع مشروع النظم واللوائح لهذا المكتب وتطبيقا لقرارات الحلقة الثانية انعقد المؤتمر الاول للثقافة العمالية فى الوطن بمدينة طرابلس بالجمهورية العربية الليبية من 9-12/9/1974م واصدر اثنى عشرة قرارا ، نورد منها مايلي :-

1- انشاء ادارة خاصة للامية بالمكتب العربى للثقافة العمالية لتتولى مهمة المتابعة لنشاط اجهزة الثقافة العمالية والتنظيمات النقابية فى مجال محو الامية بين صفوف العمال والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة فى هذا المجال كالمركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار بسرس الليان . والجهاز العربى لمحو الامية وغيرها .

2) اقامة المعهد العربى الاقليمى للثقافة العمالية فى القاهرة .

3) تقديم الدعم المادى والفنى من قبل الاتحادات العمالية واجهزة الثقافة العمالية الى المعهد العربى للدراسات العمالية التابع للاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب ليستطيع ممارسة مهامه وتحمل مسئولياته فى خدمة الثقافة العمالية العربية

4- ورغم هذه الجهود التى بذلت فى هذا الشأن الا أن مستوى الثقافة العمالية فى غالبية الاقطار العربية اقل بكثير من المستوى المطلوب وخاصة فى تلك البلدان التى لم تعترف انظمتها الحكومية بالتنظيمات العمالية او تلك التى وضعت بعض العراقيل بمنع انتشار الثقافة العمالية بين صفوف العاملين لان فى ثقافتهم ووعيهم خطرا على هذه الانظمة ، ولهذا الاسباب وغيرها من الاسباب - الاخرى عقدت ندوة تضم مسئولى وخبراء الثقافة العمالية فى منظمة العمل العربية بمدينة الجزائر من (10-18/11/1984م) وقد تناولت هذه الندوة العديد من مشكلات الثقافة العمالية واساليبها ووسائلها وبرامجها واصدرت هذه الندوة جملة من المقترحات نشر الى اهمها :

5) أن يركز المعهد العربى للثقافة العمالية وبحوث العمل نشاطه وجهوده على المهام ذات الطابع الشمولى والمردود العام لكل اجهزة الثقافة العمالية فى الوطن العربى .

6) أن يراعى للمعهد فى كافة البحوث المقدمة والدراسات والبرامج الاطار الفكرى القومى الاشتراكى كارضية اساسية من اجل تحقيق الوحدة الفكرية لندارسين وتوعيتهم بمهامهم فى بناء الحضارة العربية .

7) قيام مختلف الحكومات ومنظمة العمل العربية بوضع مؤسسات واجهزة الثقافة العمالية تحت الادارة والاشراف المباشرين للحركة النقابية .

8) ضرورة الاهتمام باوضاع المرأة العاملة في الوطن العربي واتاحة فرص التثقيف العمالي امامها بشكل واسع والتعرف على مشاكلها وقضاياها

9) ضرورة دعم مبادرة الاتحاد الدولي للعمال العرب بعقد مؤتمر المرأة العاملة خلال النصف الاول من عام 1975 م

10) الاهتمام باوضاع الشبيبة العاملة وتربيتها ودراسة افضل الطرق لرفع مستواها الفكري وخلق نشاطات ثقافية لها وملء اوقات فراغها بالاعمال المبدعة والخلاقة .

11) اقامة دورات ثقافية خاصة بالعمال الفلسطينيين في معاهد الثقافة العمالية القطرية والقومية وذلك لخلق كوادر قادرة على تحمل مسئولية المرحلة القادمة

12) الاهتمام باوضاع العمال الزراعيين وتوعيتهم ورفع مستواهم الفكري والعلمي وتعريفهم بدورهم في مجال تنمية المجتمع .

ومجمل القول أن الثقافة العمالية في الوطن العربي قد ارتبطت بالحاجات الضرورية الملحة تلك الحاجات ذات العلاقة بمصيرهم ومصير امتهم العربية

والمتمثلة في الجوانب التالية :-

1) حركة التحرر الوطني المناهضة للاستعمار والامبريالية والرجعية

2) هدم عوامل التخلف والقضاء على الامية الابدجية والمهنية

3) بناء الاقتصاد الوطني عن طريق التنمية الشاملة

4) اعداد العامل العربي مهنيا وفنيا وثقافيا

5) القضاء على الروح الانهزامية والخوف من المسئولية

6) احياء التراث العربي الاسلامي ومحاربة الثقافة الاستعمارية

7) اذكاء الروح القومية ومحاربة الاقليمية والعنصرية

8) تحقيق وحدة الطبقة العاملة كخطوة نحو تحقيق الوحدة العربية الشاملة

9) العمل على ايجاد اقتصاد عالمي جديد ، وذلك بغية التخلص من هيمنة

النظامين الراسمالي والشيوعي

10) مساندة وتأييد جميع حركات التحرر في العالم ومحاربة كافة انواع الميز

العنصري .

وعموما فإن الثقافة العمالية في الوطن العربي ماتزال حديثة العهد ضعيفة البناء قليلة الامكانيات وتواجهها كثير من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والفنية والسياسية هذا بالاضافة الى بعض المشاكل النوعية ذات الطابع القطري

الثقافة العمالية في ليبيا :-

ارتبطت الثقافة العمالية في ليبيا منذ نشأتها بظروف العمال ونظاهم ضد المستعمر الدخيل فقد كان العمال الليبيون يواجهون ظلم واستغلال المستعمر الايطالى فكانت ظروفهم قاسية واحوالهم سيئة واعمالهم شاقة وكان يخيم عليهم شبح الفقر والمرض من جراء الاستعمار الذى حرّمهم من كل حق عمالى وانسانى بما فى ذلك حقهم فى الثقافة والتعليم ولهذا لم يكن هناك ما يسمى بالثقافة العمالية والانشطة النقابية اثناء الاحتلال الايطالى ذلك لان المستعمر لم يسمح للعمال الليبين بتكوين اى نقابة لهم .

اما بعد اندحار الفاشية من ليبيا واستلام الادارة البريطانية مقاليد الحكم فى البلاد فقد سمح للعمال الليبين بتكوين نقابات لهم ، كما اسسوا ناد لهم فى اكتوبر 1944م فاصبح هذا الناد بمثابة دار للثقافة العمالية حيث باشر نشاطه بالقاء المحاضرات واقامة الدورات لمحو الامية وكتابة بعض الصحف الحائطية

التي تتحدث عن بعض قضايا العمال ومشاكلهم ولم يقتصر نشاط هذا النادى على الانشطة الثقافية والاجتماعية فحسب بل ساهم فى ابراز فكرة الصحافة العمالية فاهتمت بعض الصحف بقضايا العمل والعمال مما حدى ببعض الصحف الاخرى الى التخصص فى مجال الصحافة العمالية .

وبالرغم من حصول العمال على حق تكوين النقابات والاتحادات فى نطاق القوانين واللوائح والقرارات التي تنظم علاقات العمل الا انه لم يسمح لهم بانشاء مؤسسة للثقافة العمالية ولكن بمرور الزمن ونتيجة لتطور الظروف السياسية فى البلاد واعلان الاستقلال اخذ العمال الليبيون يتكون بعمال الدول العربية والغربية عن طريق الندوات والاجتماعات والدورات والمؤتمرات والملتقيات العمالية التي كانت تعقد هنا وهناك وثم اشترك ممثلى الاتحاد العام لعمال ليبيا فى المؤتمرات الدولية لاول مرة وكان ذلك فى السويد عام 1953م

تحت اشراف الاتحاد العالمى الحر لنقابات العمال كما اشترك الاتحاد العام لعمال ليبيا فى المؤتمرات السنوية لمنظمة العمل الدولية فى جنيف منذ عام 1954 م . هذا وتعتبر المدة الممتدة من عام 1952 م وحتى عام 1959 م من انشط الفترات النضالية للعمال الليبيين خاصة فى مجال الاعتراف بالثقافة العمالية مما ادى الى رضوخ النظام الحاكم الى الاعتراف باهمية الثقافة العمالية حيث ادرجت ضمن الخطة الخمسية الاولى لعام 1963 م ونتيجة لذلك حضر الى ليبيا خيرى فى الثقافة العمالية تحت اشراف منظمة العمل الدولية ووضع بعض القواعد الاساسية للثقافة العمالية كما نظم واشرف عمليا على اعداد دورات تثقيفية للقيادات النقابية فى كل من طرابلس وبنغازى ليتولوا مهام الثقافة العمالية فى ليبيا فيما بعد .

ومنذ ذلك الحين وحتى قيام ثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة والثقافية العمالية تحاول ان تشق طريقها الى الافضل وتصل الى قلوب العمال ولكن دون جدوى فقد بقيت محجوبة فى قلوبهم لا ترى النور حتى قيام ثورة الفاتح من سبتمبر .

★ ثقافة المتحجين فى عهد الثورة :

لقد علم العمال منذ البيان الاول للثورة بأن هذه الثورة منحازة الى جانبهم بالكامل ولذلك سارعوا بتأييدها والوقوف معها ومنذ الاسابيع الاولى لاعلان الثورة بدأ الوضع العمالى يتغير الى الافضل وذلك بصدور العديد من القرارات واللوائح والقوانين التى جاءت جميعها الى جانب العمال ولم يشهد العالم منذ قيام الثورة الشيوعية ثورة جاءت لتحرير العمال من عبودية الاجرة ورب العمل مثل ما جاءت به ثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة ، وهذه اهم القرارات التى صدرت لصالح العمال انذاك :-

- (1) قرار تحريم الاتجار فى الايدى العاملة الذى صدر فى 26 من سبتمبر 1969 م
- (2) قرار زيادة الاجور الى مايساوى الضعف عما كانت عليه
- (3) قانون العمل رقم 58 لعام 1970 م وتعديلاته
- (4) قانون اشتراك العمال فى الادارة والارباح لعام 1973 م
- (5) قانون الضمان الاجتماعى لعام 1973 م
- (6) قانون النقابات رقم (107) لعام 1975 م
- (7) قانون الامن الصناعى

8) قانون انشاء المعهد العالي لتثقيف المنتجين رقم (82) لعام 1971 م
ويعتبر قانون انشاء المعهد العالي لتثقيف المنتجين هذا من اهم المكاسب التي
حققتها الثورة لصالح العمال في مجال الثقافة العمالية حيث اصبح هذا المعهد
مؤسسة عمالية ذات شخصية اعتبارية عامة وله ميزانية مستقلة ومقر ثابت وله
الصلاحيات في انشاء معاهد متخصصة او مراكز تابعة له اذا راي ضرورة لذلك
وحتى يتمكن هذا المعهد من تثقيف العمال المنتجين بما تقتضيه ضرورة
التحولات الحضارية العملاقة فقد قام بوضع خطط خمسية للثقافة العمالية وكان
اولها الخطة الخمسية الاولى للثقافة العمالية عام 1971-1976 م
وقد شارك المعهد خلال هذه الفترة في أنشطة الثقافة العمالية على المستوى
العربي والدولي كما هو مبين :-

- 1) الحلقة الدراسية الاولى للثقافة العمالية على المستوى المحلي والعربي التي
عقدت في بغداد عام 1972 م
 - 2) مؤتمر الثقافة العمالية الذي عقده الاتحاد العام لجمهورية مصر العربية عام
1972 م
 - 3) الحلقة الثانية للثقافة العمالية العربية التي عقدت في لبنان - بيروت عام
1973 م
 - 4) الدورة العربية الخاصة بالمشرفين على الثقافة العمالية التي عقدت في سوريا
دمشق عام 1973 م
 - 5) مؤتمر العمل الدولي الذي عقد بجنيف عام 1973 م
 - 6) مؤتمر الامن الصناعي الذي عقد بالقاهرة عام 1974 م
 - 7) ندوة الثقافة العمالية العربية التي عقدت بالجزائر عام 1974 م
 - 8) ندوة الدراسات السكانية التي عقدت بالقاهرة عام 1975 م
 - 9) مؤتمر العمل الدولي الذي عقد بجنيف عام 1975 م
- كما قام هذا المعهد خلال الفترة نفسها بعدد من الأنشطة الثقافية كالمؤتمرات
والندوات التي من بينها :-

- 1) المؤتمر الاول للثقافة العمالية في الوطن العربي الذي عقد بمدينة طرابلس عام
1974 م
- 2) المؤتمر المحلي الاول للثقافة العمالية بالجمهورية العربية الليبية بمدينة طرابلس
عام 1974 م
- 3) مؤتمر منظمة العمل العربية الذي تم انعقاده بمدينة طرابلس عام 1975 م

هذا بالإضافة الى الدورات التي عقدت خلال الخطة نفسها وكان عددها مائة دورة حضرها مايقارب من ثلاثة الاف وخمسمائة دارسا من المنتجين كما تم في نفس الخطة انشاء معهد في مدينة بنغازي ليقوم بنشر الثقافة العمالية في الشرق من الجماهيرية .

اما في الخطة الخمسية الثانية 1980/76م للثقافة العمالية فقد قام المعهد العالي لتثقيف المنتجين بعقد مائة وواحدى واربعين دورة بين عامه وتخصيصه وقيادية حضرها اربعة الاف وخمسمائة دارسا تقريبا .

كما عقد المعهد عدة مؤتمرات وندوات محلية وعربية من اجل اثراء الثقافة العمالية وهى :-

(1) المؤتمر المحلى الثانى للثقافة العمالية بالجماهيرية الخاص بالامن الصناعى والتنمية من 25 الى 28/10/1986م

(2) المؤتمر المحلى الثالث للثقافة العمالية بالجماهيرية حول التدريب المهنى والتنمية من 1 الى 13/7/1978م

(3) الندوة العربية المحلية حول كيفية تعميم وتطوير مفاهيم الثقافة العمالية فى الوطن العربى عام 1979م

(4) ندوة مشتركة بين المعهد ومنظمة العمل الدولية حول القوى العاملة وتنمية المجتمع العربى الليبى من 14 الى 19/8/1979م

(5) المؤتمر المحلى الرابع لتثقيف المنتجين ، حول الخطة الخمسية الثالثة للثقافة العمالية ، قام المعهد باعداد مائة وخمسة وعشرين دورة تثقيفية تخرج منها حوالى ثلاثة الاف وثمانمائة دارسا ، كما قام المعهد باعداد اربع دورات فى مجال الثقافة العمالية للعمال المهاجرين العرب فى بلجيكا وذلك فى اطار التعاون مع اتحاد العمال العرب المهاجرين فى اوروبا .

كما قام معهد بنغازي فى نفس الفترة بمائة دورة تثقيفية تخرج منها حوالى ثلاثة الاف دارسا

هذا وقد قام المعهد خلال المدة من 1986م الى 1989م بالعديد من الانشطة الثقافية على المستوى المحلى والقومى ، فعلى المستوى المحلى قام المعهد بعقد سبعون (70) دورة تثقيفية للمنتجين بعضها فى مكان العمل بالمنشآت الصناعية الانتاجية والبعض الاخر فى مقر المعهد ، وقد حضر هذه الدورات حوالى (الفان وثلاثمائة) دارسا من المنتجين ، بالإضافة الى عقد المؤتمر المحلى السادس لتثقيف المنتجين تحت شعار «التثقيف والتدريب اساس تنمية المجتمع

الجاهيري» أما على المستوى القومي ، فقد قام المعهد بعقد ثلاث دورات متقدمة وهي :-

* دورة لقيادات محو الامية وتعليم الكبار بالتعاون مع الجهاز العربي لمحو الامية
* دورة للكوارد النسائية في الوطن العربي بالتعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .

* دورة لعمال النيجر وذلك في مدينة نيامي بالنيجر

بالاضافة الى ثمان دورات متقدمة للكوارد القيادية النقابية لعمال السودان الشقيق ، هذا كما عقد المعهد ندوة عربية حول «الوحدة العربية» والتحديات الراهنة بالتعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب وكذلك الندوة العربية حول «الخطر الصهيوني الامريكى على الامة العربية» .

ومن المتوقع ان يقوم المعهد خلال عام 1989م-1990م بعقد خمسة دورات متقدمة على المستوى القومي ، بالاضافة الى عشرين دورة تثقيفية مختلفة على المستوى المحلى وبذلك يكون عدد الدورات التثقيفية التى نفذها المعهد حتى نهاية عام 1989م قد بلغ مائتان وتسعون دورة ، وأن عدد الذين حضروا هذه الدورات تقريبا عشرة الآلاف ومائتان (10200) دارسا من المنتجين .

ومن المتوقع بلوغ عدد دورات المعهد العالى لتثقيف المنتجين سنة الفين (2000) وهو خمسمائة وخمسة وسبعون (575) دورة ، وان عدد الذين سوف يحضرون هذه الدورات حتى نفس العام هو ثمانية عشر الفا من الدارسين هذا بالاضافة الى جهود معهدى بنغازى و ترهونة لتثقيف المنتجين

هذا ولم تقتصر جهود المعهد العالى لتثقيف المنتجين على برامج الدورات والندوات والمؤتمرات فحسب بل دأب على انتاج العديد من الكتب فى مجال الثقافة العمالية التى بلغ عددها حتى الآن حوالى ثلاثون كتابا ، بالاضافة الى البحوث والنشرات والتقارير والملصقات التى تهدف جميعها الى تثقيف المنتجين على مختلف فئاتهم ومستوياتهم .

وخلاصة القول فإن الثقافة العمالية فى الجماهيرية منذ ان شبت وترعرت وهى تحاول جاهدة باستمرار ان تغير وتجدد وتطور من نفسها بما يلائم تطور وتقدم المجتمع فمنذ اعلان الثورة بمدينة زوارة عام 1973م والمتضمنة النقاط الخمس التالية :-

(1) تعطيل كافة القوانين المعمول بها الآن والتى تعوق مسيرة الثورة .

(2) تطهير البلد من جميع المرضى .

3) الحرية كل الحرية للشعب ولا حرية لاعداء الشعب المترفعين عليه .

4) القضاء على المكتبية واعلان الثورة الادارية

5) اعلان الثورة الثقافية ورفض الافكار التي لاتنبع من ديننا وراثتنا ومنذ ذلك الحين ذأبت الثقافة العمالية على تغيير منهجها بما يتلائم وتوجيهات المجتمع الجديد . واتخذت مبادئ الثورة الثقافية نبراسا تهتدى به فى توجيهها وتوعيتها وتثقيفها للعمال المنتجين على مختلف فئاتهم ومستوياتهم فقد ركز منهج الثقافة العمالية الجديد على قضايا العمل والعمال فى اطار النظام الاشتراكى كتدوين الفوارق بين الطبقات والرفع من مستوى العمال ماديا ومعنويا وفنيا ومهنيا واشترك العمال فى ادارة الانتاج .

ولم تقف مناهج وبرامج الثقافة العمالية عند هذا الحد بل استوعبت كل تطورات المجتمع وانتفاضاته الثورية ، كثورة الطلاب واعلان سلطة الشعب والمبادرات الثورية من اجل تحقيق الوحدة العربية ، والوقوف بجانب قضايا التحرر فى العالم ، وعملت اجهزة الثقافة العمالية على نشر الوعى الثورى بين المنتجين بقصد تغيير اتجاهاتهم وتعديل سلوكهم بما يتفق وتطلعات المجتمع الاشتراكى الجديد .

وبقيام ثورة المنتجين بلغت مناهج وبرامج تثقيف المنتجين ذروتها فى استعاب النظرية العمالية الثالثة واصبحت قضية المنتجين الشركاء ، احد روافد الثقافة العمالية فى الجماهيرية .

الا ان هذه الدراسة الميدانية قد كشفت النقاب عن قصور فى برامج ومناهج واساليب وسبل تثقيف المنتجين ، والمتمثل فى الطرق والاساليب والبرامج العظيمة التى دأبت عليها الثقافة العمالية فى الوطن العربى ، وعلى الرغم من تغير موضوعات المنهج الدراسى بما يتلائم وتطور المجتمع وتغيره ، الا ان الاسس والقواعد المنهجية لثقافة المنتجين فى الجماهيرية العظمى لازالت هى نفس القواعد المنهجية والاساليب والبرامج للثقافة العمالية ، وعليه فان هذه السبل الثقافية لم تستطيع ان تغير من اتجاهات وميول وسلوكيات المنتجين بما يواكب التغير الاجتماعى والثقافى والاقتصادى والسياسى الحاصل فى الجماهيرية ، وعلى هذا الاساس يمكن القول بان المعرفة التى لاتحمل فى طياتها بذور تجاورها ، ولا تفسح المجال امام هذا التجاوز مضللة منهجيا ويجب الحذر منها .

~ مصطفى حجازى ، سيكولوجية الانسان المقهور -

واذا اردنا لثقافة المنتجين ان تحقق ماتهدف اليه من غايات ، يجب عليها ان تضع القواعد المنهجية والاساليب العلمية والبرامج الفنية التي ترفع من مستوى عملية تثقيف المنتجين ، وان تتبنى مؤسسة تثقيف المنتجين بالجماهيرية التصور الجديد المشار اليه في هذه الدراسة لتتمكن من ارساء بنية قوية لايتسرب اليها الضعف ، لأنها مبنية على اسس علمية ، وان تجعل برامجها ومناهجها مرنة ومتطورة ومتجددة باستمرار ، لتستطيع تلبية الاحتياجات الفردية والاجتماعية المتجددة باستمرار ومسيرة للتحويلات الجذرية والتطورات السريعة التي تحدث في المجتمع العربي الليبي ، وفي عالم العمل ، والفكر العمالي والاقتصادى والانتاجى ، وهى تستطيع بالتالى استيعاب ما تستجد من معارف ومفاهيم وتقنيات واساليب عصرية ، ومواجهة التحديات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المتزايدة فى التعقيد ، كذلك لابد ان تكون برامج ومناهج تثقيف المنتجين شاملة لجميع المنتجين على اختلاف اعمالهم وتخصصاتهم المهنية وعلى اختلاف مستوياتهم الثقافية والتعليمية ، وان تكون متنوعة لتستطيع تلبية المستويات والاعمار والاحتياجات المختلفة للمنتجين ، وان ترتبط بخطط ومشاريع وبرامج التنمية واحتياجاتها ومشاكلها وان تتسم بالترابط والتكامل فيما بينها .

عمر التومى الشيبانى ، ديمقراطية التعليم

الفصل الثانى

مشاكل تثقيف المنتجين بالجمهورية

- (1) حجم العمالة .
- (2) تباين مستوى الدارسين .
- (3) صعوبة تحديد الاحتياجات .
- (4) المتابعة .
- (5) مشكلة الامية .
- (6) تخطيط الثقافة العمالية .
- (7) قلة وندرة الكوادر الفنية .
- (8) الصعوبات الادارية والمالية .
- (9) بنية الثقافة العمالية .
- (10) تصور جديد لبناء هيكل مؤسسة ثقافة المنتجين بالجمهورية .

* مشكلات ثقافة المنتجين بالجمهورية :

أن معرفتنا لمشكلات تثقيف المنتجين بالجمهورية وخاصة في هذه المرحلة التي يشهد فيها المجتمع العربي الليبي تغييراً جذرياً في كافة المجالات الحيوية ويشهد فيها المنتجون تحولاً خطيراً في أوضاعهم الاقتصادية وظروفهم الاجتماعية والسياسية لا مبالغ الأهمية ، فقد خلق هذا التغيير وضعاً مرحلياً عاماً تصدعت فيه قيم المجتمع القديم لتقوم على انقاضها قيم المجتمع الاشتراكي الجديد وبطبيعة الحال فقد نجم عن هذا التغير مشاكل مصاحبة لمرحلة هذا التحول ، الأمر الذي يستدعي البحث عن الحلول العلمية المناسبة لهذه المشاكل ، لأن معرفة مثل هذه المشاكل ستضع الحقائق أمام المخططين لبرامج تثقيف المنتجين وتمكنهم من وضع البرامج التي تتناسب مع ظروف هؤلاء المنتجين وتنسجم مع تباين مستوياتهم العلمية والعملية والجسمية والعمرية المهنية .

كما تساعد على وضع البرامج التي تتفق واهداف المجتمع الجماهيري المتطلع الى الحرية الاشتراكية والوحدة .
وحقاً يتسنى لنا معرفة جملة المشاكل التي تواجه ثقافة المنتجين بالجمهورية علينا أن نحدد اهمها في النقاط التالية :-

1 (حجم العمالة :-

يزداد حجم العمالة بالجمهورية تبعاً لزيادة عدد القوى العاملة في المجتمع فقد ازداد عدد المنتجين الليبيين من (100 , 454) ألف عام 1975 م الى حوالي (8 , 535) ألف ، عام 1980 م فقد كانت الزيادة بمعدل مستوى مركب قدره (2 , 3 %) .

وتشير نتائج التعداد السكاني لعام 1984 م الى أن اجمالي عدد العاملين اقتصادياً من الليبيين قد بلغ (1 , 611 , 689) نسمة منهم (99 , 663) ألف نسمة ، يقومون بالعمل فعلاً ، أما الباقون وهم (947 , 689) ألف نسمة فأنهم لا يعملون ، وهؤلاء معظمهم من الطلبة المتفرغين للدراسة ومن ربات البيوت المتفرغات لأعمال المنزل ومن المتقاعدين والطاعنين في السن وغير

القادرين على العمل ، وتمثل نسبة العاملين اقتصاديا الى غير العاملين اقتصادياً (2 , 41 % الى 8 , 58 %) ⁽¹⁾ .

والجدول التالى يوضح تطور القوى العاملة والاستخدام خلال الخطة الخمسية (1975 / 1980 م) ⁽²⁾ .

| القوى العاملة | 1975 | 1980 | معدل النمو السنوى المركب للزيادة % |
|---|---------|---------|---------------------------------------|
| ليبيون وغير ليبيين (بالالاف) | 689,200 | 800,200 | 3 % |
| ليبيون | 466,200 | 532,800 | 2,7 % |
| غير ليبيين | 223,00 | 267,400 | 3,7 % |
| نسبة غير الليبيين فى مجموع القوى العاملة | 32,400 | 33,400 | |
| الاستخدام | | | |
| ليبيون وغير ليبيون - بالالاف | 677,100 | 800,200 | 3,4 % |
| ليبيون - بالالاف | 454,100 | 532,800 | 3,2 % |
| غير ليبيون - بالالاف | 223,00 | 267,400 | 3,7 % |
| نسبة غير الليبيين من مجموع الاستخدام | 32,900 | 33,400 | |

ويتضح من الجدول السابق ، أن هذه الزيادة المركبة فى حجم العمالة والتي بلغت 2 , 3 % لا يقابلها زيادة مماثلة فى حجم برامج التثقيف وربما يرجع ذلك الى بنية الثقافة العمالية فى الجماهيرية التي لم تكن قادرة على تثقيف جميع المنتجين على مختلف مستوياتهم كما هو الحال مثلاً ، فى المجتمعات الاشتراكية الصناعية .

(1) * النتائج الاولى للتعداد العام للسكان ، 1984 م .

(2) * امانة التخطيط : خطة التحول الاقتصادى والاجتماعى لعام (80 / 1985 م) .

2 (تباين مستوى الدارسين :-

أن طبيعة برامج تثقيف المنتجين تختلف اختلافاً بينا عن طبيعة الدراسة النظامية لان الدارسين النظاميين متقاربين في مستوياتهم العلمية والفكرية والجسمية والعمرية ، اما المنخرطون في دورات تثقيف المنتجين فأنهم يختلفون في مراكزهم ووظائفهم وادوارهم الاجتماعية .

ومما يؤكد صحة ماأشرنا اليه من اختلاف بين الدارسين ، فأن من بين مجموع المنتجين الليبيين العاملين في الانتاج توجد نسبة 4 , 77 ٪ لم تحصل على الشهادة الابتدائية (آمى + يقرأ ويكتب فقط) و 5 , 15 ٪ من المجموع حصلوا على الشهادة الابتدائية و 1 , 7 ٪ من هذه المجموعة حصلوا على المستوى الدراسى الثانى (الاعدادى والثانوى)⁽¹⁾ وهذا الاختلاف فى مستوى الدارسين يعتبر احد المشاكل التى تواجه عملية تثقيف المنتجين بالجماهيرية .

3 (صعوبة تحديد الاحتياجات :-

بالرغم من ارتباط عملية التثقيف بخطط التنمية الشاملة والرامية الى تزويد المنتجين بالثقافة والوعى والمهارة من اجل تحقيق مستوى افضل فى كافة مجالات الحياة وتحقيق ارتباط وثيق بين المنتجين ومؤتمراتهم المهنية النقابية وادارة مؤسساتهم الانتاجية الا أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التى يشهدها المجتمع ويعيشها المنتجون ، وكذلك التطور السريع الذى تشهده الصناعة والتغير الاجتماعى المصاحب لعملية التحديث ، كل هذا يجعل من الصعب على الثقافة العمالية أن تحدد احتياجات المنتجين المتجددة وتقدير الاحتياجات الحقيقية والماسة والملحة لتثقيفهم .

(1) * النتائج النهائية لحصر القوى العاملة لعام 1980م ، أمانة التخطيط / الجماهيرية .

4 (المتابعة : -

أن المتابعة وسيلة من وسائل التقويم والقياس التي تبعث على الجد والمثابرة والالتزام وتحمل المسؤولية وهي لا تترك فرصة للتسيب او تراكم الاعمال ، واذا اريد لعملية تثقيف المنتجين أن تحقق اهدافها المرجوة ، لابد من وضع نظام خاص لمتابعة المنتجين الذين تلقوا دورة تثقيفية وذلك بعد عودتهم الى اعمالهم ، حتى يكونوا مرتبطين بما تلقوه نظرياً اثناء الدراسة ويسهل عليهم تطبيقه عملياً في المصنع والعمل .

وتهدف متابعة الدارسين بعد عودتهم الى اعمالهم الى الاتى :-

- 1 (تزويد الدارسين بالمعارف والمعلومات الجديدة والحديثة في مجال عملهم ومالة علاقة بالعمل والعمال .
- 2 (ترسيخ الخبرات والمعارف التي اكتسبها الدارسون اثناء الدورة .
- 3 (التعرف على الاثار الايجابية لعملية التثقيف وانعكاساتها على اعمالهم وعلاقاتهم الانتاجية واخلاقهم المهنية .
- 4 (ربط الصلة بين المنتجين ومؤسساتهم الثقافية ، خاصة المكتبة العمالية وتزويدهم بما يحتاجونه من نشرات ومجلات وصحف وكتب في اطار الثقافة العمالية .
- 5 (الاهتمام بالدارسين ومتابعهم يشجعهم على مواصلة التعليم والتدريب والتثقيف والاطلاع ، كما يشجع المنتجين الاخرين على الانخراط في دورات تثقيف المنتجين .

5 (مشكلة الامية : -

تعد الامية من اهم العقبات التي تواجه مسيرة الثقافة العمالية وتقف حجر عثرة في سبيل تقدم التنمية الشاملة ومن اهم اهداف المجتمع الاشتراكي بناء وتكوين المنتج الصالح ، الذي يستطيع أن يسهم بيده وعقله في بناء مجتمعه ولن يتسنى ذلك للمنتجين الا بعد تزويدهم بقدر كاف ومناسب من الثقافة والمعرفة والتدريب ، واعدادهم ليكونوا مواطنين صالحين وفي مستوى المسؤولية ، ولا يمكن تحقيق ذلك على الوجه الاكمل ونسبة الامية مرتفعة بين العمال

المنتجين ، علماً بأن المنتجين الالميين غير قادرين على فهم واستيعاب مناهج وبرامج الثقافة العمالية بالاضافة الى صعوبة استشارتهم واستجابتهم لمضامين واهداف الثقافة العمالية ، زد على ذلك استحالة فائدة المنتج الالمى من مطبوعات الثقافة العمالية وغيرها .

6 (سوء تخطيط الثقافة العمالية :-

تنطوى عملية التخطيط اساساً على الاختيار الرشيد بين مجموعة من البدائل المختلفة وتنبع الحاجة الى التخطيط فى ميدان الثقافة العمالية من عملية التثقيف ذاتها والظروف المحيطة بها والرغبة فى استغلال الموارد المتاحة افضل استغلال وتوجيه الجهود وتكثيفها ناحية الهدف المنشود .
وثقافة المنتجين فى الجماهيرية تعاني من جملة من المشاكل التى تحد من نشاطها وانطلاقها وتعرقل مسيرتها وتحقيق اهدافها ومن ابرز هذه المشاكل سوء التخطيط فى برامج ثقافة المنتجين .

7 (قلة ونذرة الكوادر المدربة :-

تعانى الجماهيرية كغيرها من المجتمعات النامية نقصاً فى كوادر المدربين والخبراء ، وثقافة المنتجين فى الجماهيرية بحاجة الى كوادر مؤهلة ومدربة وقادرة على اداء مهمتها فى انجاز ما يؤكل اليها من برامج ثقافية فى اطار المجتمع الجماهيرى الجديد .

8 (الصعوبات الادارية والمالية :-

الادارة هى الجهاز القادر على تحقيق الاهداف باسلوب يتفق مع فلسفة وايدولوجية المجتمع الذى تحيا فيه كما انها وسيلة يستعان بها لا نجاز الاعمال بطرق علمية منظمة .
وادارة تثقيف المنتجين بالمعهد العالى بالجماهيرية ، تواجه العديد من الصعوبات والمشاكل مما يجعلها غير قادرة على تدليل كافة الصعاب والمشاكل التى تواجهها .

وهذه اهم المشاكل والصعوبات :-

- 1 (قلة ونذرة الامكانيات المادية والبشرية .
- 2 (عدم استيعاب الاجهزة الشعبية لطبيعة عمل مؤسسة ثقافة المنتجين .
- 3 (عدم قدرة ادارة الثقافة العمالية على ملاحقة التطور التقنى والفنى والعلمى فى مجال التثقيف والاستعانة به .
- 4 (عدم وجود تعاون جيد بين ادارة مؤسسة الثقافة العمالية وادارات المؤسسات العلمية ذات العلاقة .
- 5 (عدم التنسيق بين ادارة مؤسسة الثقافة العمالية وادارات المؤسسات الانتاجية والعمالية .
- 6 (قلة ونذرة الاحصائيات والمعلومات المتعلقة بالمؤسسات الانتاجية والمنتجين العاملين بها .

9 (بنية الثقافة العمالية : -

تمثل بنية الثقافة العمالية فى الجماهيرية احدى المشاكل التى تعرقل مسيرة برامج تثقيف المنتجين على احسن وجه ممكن ، حيث لا توجد بنية علمية وعملية يمكن الاعتماد عليها فى تثقيف المنتجين كافة .
فالطريقة والكيفية التى يتم بها تثقيف المنتجين هى طريقة عشوائية والدليل على ذلك يتمثل فى الحقائق التالية :-

- 1 (يتم اختيار وترشيح الدارسين للدورات التثقيفية بطريقة عشوائية من قبل الادارات المسئولة على المنتجين دون اية شروط او مميزات موضوعية .
- 2 (ليس هناك من وسائل تجعل الدارسين يفضلون الدورات الثقافية ويسعون اليها ويهتمون بها .
- 3 (أن نظام الدورة الواحدة للمنتجين والذى يقوم به المعهد الآن لا يعطى للدارس فرصة تلقى الدورات مستقبلا من اجل الحصول على التراكم المعرفى او التسلسل والتدرج والرقى الى درجة اعلى من التى اجتازها الدارس .
- 4 (وجود معهدين للثقافة العمالية احدهما فى طرابلس والاخرى فى بنغازى يقومان معاً باعداد مايقارب من اربعين الى خمسين دورة تثقيفية مختلفة فى السنة

ويخرجان معاً ما يقارب من ألف وخمسمائة دارساً ، وهذا الرقم يعتبر بسيطاً اذا ما قورن بعدد المنتجين الذين هم في حاجة الى التثقيف .
وعليه لا يستطيع معظم المنتجين أن يتمتعوا بخدمات مؤسسة تثقيف المنتجين الا باعادة بناء هيكل هذه المؤسسة بما يتفق مع اهداف المجتمع وتطلعاته في بناء المنتج الصالح القادر على مواكبة التقدم الحضارى والقتنى والثقافى ، وبما يتفق كذلك مع ثورة المنتجين .

*** تصور جديد لبناء هيكل مؤسسة تثقيف المنتجين بالجماهيرية :**

أن اهمية تثقيف المنتجين ترجع الى كونها عملية تربوية ترشيدية وتوجيهية مستمرة ، يتلقاها العمال المنتجون بقصد توعيتهم وتبصيرهم بقضايا العمل والعمال وما يتعلق بشؤون الحياة المهنية .

من هذا المنطلق اصبحت ثقافة المنتجين ضرورة حتمية ومطلب ضرورى لا يمكن الاستغناء عنه او التهاون فيه ، لان ظروف العمل وتعقيداته ، والتقدم التقنى ومشكلاته والتغير الاجتماعى وتحديثاته ، والتطور الصناعى وتحولاته ، كل هذه العوامل جعلت معظم المنتجين غير قادرين على مواجهة هذ التغير والتطور والتقدم والنمو السريع فى كافة المجالات الامر الذى كان سبباً فى تخلف المنتجين عن تحقيق المستهدف من الانتاج وتحسين نوع الانتاجية وملاحقة التقدم الصناعى والتطور التقنى وكذلك عدم قدرتهم على التكيف مع الوسط الاجتماعى الذى يعيشون فيه والخروج من دائرة التخلف والتبعية والأوعى .

وتكمن وظيفة ثقافة المنتجين فيما تقدمه مؤسسات تثقيف المنتجين فى كافة فروعها وعلى مختلف مستوياتها من مساعدة المنتجين على حل مشاكلهم وتعريفهم بالواقع الاجتماعى وطريقة التكيف مع الوسط الذى يعيشون فيه .

وحتى يمكن للثقافة العمالية أن تؤدى وظيفتها ودورها على اكمل وجه ، عليها أن تصل الى كافة المنتجين لكى تقدمهم بكل ما يحتاجونه من تثقيف وتوعية وان تمنحهم التشجيع الفعلى عن طريق منح الحاصلين منهم على شهادة تثقيفية مراكز قيادية فى المؤسسات الانتاجية وبهذه الاجراءات وغيرها يمكن لثقافة المنتجين فى الجماهيرية أن تشق طريقها الى الافضل وأن تحقق اهداف المجتمع الاشتراكى الجماهيرى الجديد .

اما عملية تثقيف المنتجين على النمط الحالى فهي ليست ذات جدوى اقتصادية واجتماعية وسياسية والدليل على ذلك جملة ما تعانيه من المشاكل التى ورد ذكرها فى هذه الدراسة ومن اهمها :-

1 (قصر مدة الدورة التثقيفية والتى لاتزيد مدتها على اسبوعين فى اغلب الاحيان .

2 (استحالة اشتراك المنتجين فى اكثر من دورة واحدة طيلة حياتهم المهنية .

3 (عجز مؤسسة ثقافة المنتجين عن الوصول الى كافة المنتجين وتثقيفهم فى الجماهيرية والدليل على ذلك هو تثقيف ثمانية عشر الف من المنتجين لدورة واحدة ولمدة اسبوعين فقط وذلك منذ انشائها سنة 1972م وحتى عام (2000م) .

4 (لايخضع الدارس لأى نوع من التقييم والقياس اثناء الدورة التثقيفية وتمنح له شهادة ليس لها اى معنى مادى فى حياة المنتج المهنية والوظيفية وبذلك لاتثير هذه الشهادة وكذلك الدورة اى نوع من الاهتمام لدى الدارس ، هذه العوامل وغيرها ادت الى عدم اهتمام المنتجين بالدور الذى تقوم به مؤسسة تثقيف المنتجين فى الجماهيرية .

ولهذه الاسباب وغيرها قمنا بتصميم تصور جديد لمؤسسة تثقيف المنتجين بالجماهيرية على النحو التالى :-

1 (يتولى الاتحاد العام لنقابات المهن الانتاجية والحرفية على مستوى البلدية او الفرع البلدى مسؤولية تثقيف المنتجين الواقعين فى نطاقها فى مركز تثقيف المنتجين .

2 (يتولى الاتحاد العام لنقابات المهن الانتاجية والحرفية على مستوى بلديات (طرابلس - بنغازى - سبها) مسؤولية تثقيف المنتجين الذين سبق وأن تلقوا دورة تثقيفية فى المراكز سالفة الذكر ، وذلك فى معهد تثقيف المنتجين بالبلدية .

3 (يتولى الاتحاد العام لنقابات المهن الانتاجية والحرفية على مستوى الجماهيرية مسؤولية تثقيف المنتجين الذين سبق لهم ان تلقوا دورة تثقيفية بمعاهد تثقيف المنتجين فى البلديات وذلك فى المعهد العالى لتثقيف المنتجين بالجماهيرية ويتولى المعهد العالى مسؤولية الاشراف على المراكز والمعاهد من حيث المناهج والبرامج والوسائل والانشطة الثقافية وكافة ماله علاقة بتثقيف المنتجين ويكون للمعهد العالى الحق فى ترشيح من تتوفر فيه الشروط مواصلة دراسته العليا فى الجامعات العالية فى الداخل والخارج .

الفصل الثالث

تطور اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية

مقدمة .

الشغيلة قبل الثورة .

المنتجون بعد الثورة .

* تطور اوضاع الشغيلة في الجماهيرية :-

مقدمة :-

لمعرفة تطور اوضاع الشغيلة في الجماهيرية فلا بد من معرفة تطور الصناعة لشدة ارتباط هذين العنصرين ببعضهما البعض ، فلقد تطورت الصناعة في العالم من نظام الحرف ((الورش والمصانع الصغيرة)) الى نظام الوحدات الانتاجية الكبيرة التي تعتمد على الطاقة والميكنة . وادى هذا التطور الى تقسيم العملية الانتاجية الواحدة الى عدد من الاجزاء الصغيرة ونتج عن هذا التقسيم زيادة في التخصص وتغيرا في علاقات الانتاج كما اخذت العلاقات الاجتماعية طابعا جديداً في المجتمع الصناعي وتحولت العلاقات الانسانية الى علاقات تتصف بالسطحية والنفعية وعدم الاستمرار وهي عكس ما كانت عليه في الماضي ، واصبح العامل في المجتمع الصناعي يشعر بالوحدة والضياع والاغتراب ، وفرضت الصناعة نفسها على المجتمع حتى اصبحت مصدراً رئيسياً للعمل ومورد للرزق بالنسبة الى كثير من ابناء المجتمع ، فالمؤسسات الصناعية تتطلب اعدادا وفيرة من الايدي العاملة للقيام بعمليات التنظيم والادارة وتصميم العمليات الانتاجية والاشراف على تنفيذها كما تتطلب اعداداً كبيرة من الفنيين والعمال المهرة لادارة الآلات واصلاحها ، كما أن هذه الآلات تتطلب العلماء والمصممين والمخترعين وذلك من اجل تطوير وتحسين تقنية الصناعة والى جانب هذه الفئات فإن المؤسسة الصناعية تحتاج الى اعداد كثيرة من العمال الذين تتطلبهم القطاعات الاخرى التي تقام على خدمة الصناعات كقطاع التجارة وقطاع النقل مثلا .

هذا التطور في انظمة الصناعات وعلاقات الانتاج ادى الى ظهور طبقة عاملة كبيرة اغلبها من العمال العاديين لا تملك الا الجهد والذى تباعه الى صاحب العمل وطبقة اخرى قليلة تملك الانتاج ورأس المال .

وهكذا اصبحت الصناعة سبباً ونتيجة لقيام النظام الرأسمالي ، وقسمت المجتمع الى طبقتين متميزتين هما طبقة العمال وطبقة اصحاب الاعمال .

وهذا ما يؤكد على أن الصناعة تؤثر تأثيراً واضحاً وعميقاً في بنية القوى العاملة لاي مجتمع في العالم .

الشغيلة قبل الثورة :

أن الذى يتتبع تطور القوى العاملة منذ العهد التركى الى يومنا هذا ، يلاحظ أن العمالة فى العهد الرتكى كانت موزعة حسب الحرف التى تعمل فيها الافراد فى ذلك الوقت ، وكانت الحرف الرئيسية هى الزراعة والرعى وصيد الاسماك والتجارة والصناعات التقليدية ، وفى ظل هذا النظام الحرفى البسيط لم يكن هناك ما يعرف بالطبقة العاملة المتميزة وعندما دخلت الصناعة الحديثة نسبير الى ليبيا فى اواخر العهد العثمانى الثانى وانشأت بعض المصانع التى تجمع عدداً من العمال وظهرت بعض الصناعات والاعمال الخدمية ، اصبحت ملامح فئة العمال تأخذ فى الوضوح بين اوساط الفئات العاملة كما اصبحت هذه الفئات تشعر بوجودها وتحسن بظروفها التى تميزها عن بقية فئات المجتمع .

وعندما مهدت ايطاليا لاحتلال ليبيا كانت الشغيلة فى البلاد فى بداية تكوينها ونشأتها ، الا أن الاحتلال الايطالى بممارساته القمعية قد زاد من نضوج الوعى الوطنى والقومى لدى العمال الليبيين فتكون لديهم شعور جديد بوحدة المصر والهدف المشترك فزاد هذا الشعور من رفع معنوياتهم فى الكفاح والنضال ضد المستعمر الدخيل ، كما كان للقيم الدينية التى تدعو الى التآلف والتآخى بين المسلمين والى التعاون والتكافل ، دور كبير فى بناء اسس الحركة العمالية فى ليبيا كما كان لاصالة العادات والتقاليد العربية التى تدعو الى الاتحاد والعصبية والى التضامن والتآزر وتحث على الدفاع عن الشرف والدود عن تراب الوطن وتقديس الشهادة والتضحية والفداء وكان لكل هذه العوامل دورا بارزا فى نشأت الحركة العمالية وتطورها ولكن رغم تآلف قلوب العمال الليبيين وانظامهم تحت لواء التضامن والاتحاد الا ، انهم لم يستطيعوا تكوين حركة نقابية معترف بها لان المستعمرين الايطاليين دأبوا على طمس معالم الحركة العمالية ، وعدم الاعتراف بها طيلة بقائهم على التراب الليبى فى حين كانت ايطاليا تقدم كافة التسهيلات والخدمات والتجهيزات للنقابات العمالية الايطالية .

وهكذا استمر نضال العمال الليبيين حتى نهاية العهد الايطالى دون أن ينال العمال اى حق من حقوقهم ، ولكن هذا النضال والكفاح قد اتى اكله اثناء الانتداب البريطانى حيث تحصل العمال الليبيون على حق تكوين النقابات وبمرور الايام تطورت حركة العمال الليبيين واصبحت لديهم الخبرة فى تنظيم

صفوفهم والقدرة على تثقيف انفسهم كما اصبحوا يشكلون قوة عمالية يخشاها المستعمر ولا يستهان بها وعندما استقلت ليبيا عام 1952 كانت الحركة العمالية قد قطعت شوطا كبيرا في تنظيم بنائها وتحديد وظائفها واصبحت لها القوة العمالية التي كانت تخشاها الدولة وكذلك أرباب العمل .

وبعد أن استقرت الاوضاع السياسية والاجتماعية في البلاد عما كانت عليه من قبل اعتمدت الحكومية الليبية في اقتصادها على جملة من المعونات التي تقدمها المنظمات العالمية كهيئة الامم المتحدة أو التي تقدمها بعض الدول الغربية التي كانت لها مصالح في ليبيا كالولايات المتحدة الامريكية وبريطانيا اذ ان المستعمرين عندما خرجوا من ليبيا كانوا قد رتبوا امرهم مع الرجعية والعملاء بشكل يسمح لهم باستمرار سيطرتهم على البلاد ، ولكن بطرق واساليب مختلفة . فالانجليز عندما خرجوا من ليبيا تركوا ورائهم قاعدة العدم العسكرية في طبرق التي تعتبر نفسها مسئولة عن حماية الملك والنظام الحاكم ، مما مكنها من التدخل في شئون السياسة والحكم ، كما استطاعت امريكا ان تحصل على اكبر قاعدة عسكرية في شمال افريقيا في مدينة طرابلس (الملاحه) باسم المساعدات التي كانت تقدمها للحكومة .

وفي ظل هذه الظروف عمل النظام الحاكم على تجميد نشاط الحركة النقابية ، وكسر شوكتها وتشتيت جهود العمال النقابية بشتى الوسائل كما انتهز ارباب العمل واصحاب رؤوس الاموال ضعف العمال فاستغلوهم ابشع استغلال ، حيث لم تزيد اجرة العامل على خمسين قرشا حتى قيام الثورة عام 1969 م . وساعد هذا الاستغلال على انتشار ظاهرة البطالة ، فاضطر العاطلون عن العمل قبول أى اجر يقدم لهم مهما كان بسيطا ، بالاضافة الى ساعات العمل الطويلة والفصل التعسفى . كما لم يكن للعمال حق في الاجازات ممنوحة الاجر والعلاج المجانى والثقافة والتدريب وغيرها من الرعاية الصحية والاجتماعية ولم يكن للعامل أى نوع من المزايا التي يتمتع بها اليوم في ظل ثورة الفاتح العظيمة .

وما أن اكتشف النفط حتى زاد الطلب على اليد العاملة وارتفع أجر العامل نسبيا عما كان عليه من قبل ، كما ادخلت عدة تعديلات على قوانين العمل بما يتلائم وتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

وبعد أن كانت ليبيا بلدا فقيرا تنتشر فيه البطالة وتتدفق فيه الاجور ، اصبح بلدا يهاجر اليه العمال من معظم بلدان العالم ، كما صارت ليبيا سوقا تجاريا للايدى العاملة الاجنبية وللمواد الاستهلاكية ويتدفق النفط تحسن الاقتصاد الليبي عموما .

غير أن العمال الليبيين لم يستفيدوا من ذلك كثيرا ، لان عمليتي استكشافه واستخراجه كانتا تعتمد على الايدى الفنية المدربة الاجنبية ، ولذلك بقي العمال الليبيين محرومين من العمل الفنى والتقنى ، ومارسوا الاعمال الهامشية البسيطة التى لا تحتاج الى تدريب أو تعليم ، وبالتالي حرم هؤلاء العمال من الاجر المرتفع ومن الحياة الكريمة مما جعلهم يشعرون بالاغتراب وبالذونية والغبن والانهمامية . وفى خضم هذه الظروف والانقلاب المفاجيء الذى احدثه النفط فى الاقتصاد الليبي ، صار العمال تحت سيطرة الحكومة بقوة القانون تارة وبقوة القمع والارهاب تارة أخرى . وهذا الاسلوب خلق عند العمال رغبة الشعور بالاتحاد والتكتل ضد مستغليهم ، فنظموا المظاهرات والاضرابات كلما استطاعوا ذلك ، مطالبين بحقوقهم والاعتراف بهم كقوة لها دورها فى بناء المجتمع . وبالرغم من تحسن الظروف الاقتصادية فى البلاد الا ان احوال العمال لم تزداد الا سوءا ، فقد زادت الهوة بين اصحاب رؤوس الاموال وبين العمال بسبب الثراء الفاحش الذى احدثه النفط .

وهكذا اصبحت ظروف العمال تسير من سىء الى اسوأ بسبب تحالف أرباب العمل واصحاب رؤوس الاموال والشركات متعددة الجنسية مع النظام الحاكم ، فاصبحت حقوق العامل ضائعة ما بين الرشوة والمحسوبية والوساطة والجاه والسلطان ، كما اصبحت النقابات والاتحادات والروابط تتطاحن فيما بينها من أجل تحقيق مأربها واهوائها الشخصية فتفككت وحدتهم ، وضاعت حقوقهم ، واغتصبت جهودهم واستغلوا ابشع استغلال مما جعل العامل يخضع لواقع المريض الذى لا يستطيع تغييره ، فعاش حياة البؤس والحرمان فوق أرضه بينما ينعم الآخرون من رجعين وعملاء واجانب بخيرات وطنه .

المنتجون بعد الثورة

لقد اتضح مما سبق أن العهود التي سبقت قيام الثورة لم تتمكن من تغيير اوضاع الشغيلة او الاهتمام بها لأن الصناعة لم تكن منتشرة بشكل يجعلها ذات أهمية بالغة في حياة المجتمع . فالعهود السابقة قد دأبت على أن تبقى الصناعة خارج اهتمامات المجتمع ، وأن يحافظ المجتمع على صبغته الزراعية والرعوية ، ومن تم بقيت الشغيلة هي الاخرى دون أن يعطى لها اى اهتمام .

ومنذ أن قامت ثورة الفاتح من سبتمبر عام 1969م اخذت الدولة تعمل على تنمية المجتمع اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وثقافياً وادى هذا الاتجاه الى الاهتمام الكبير بالشغيلة الوطنية في جميع المجالات عن طريق التعليم بما في ذلك التعليم الفنى .

والتدريب المهني بشتى الوسائل والسبل لتوفير الاعداد اللازمة من المنتجين الذين يحتاجهم الاقتصاد الوطنى ، وقد عملت الثورة على زيادة نسبة مساهمة المنتجين الوطنيين في تنفيذ مشاريع التحول بمن فيهم العنصر النسائي والتأكيد على الاستمرار في التوسع في تنمية الموارد البشرية وتحفيز العاملين على زيادة انتاجهم في جميع المواقع ومختلف القطاعات وادخال الميكنة واستخدام واستغلال آلات والمعدات الحديثة والمتقدمة في جميع الانشطة الاقتصادية ومختلف المجالات حتى يمكن تعويض النقص في الايدى العاملة كمأ ونوعاً وتحفيض اعداد العاملين غير الوطنيين .

وتعتمد الجماهيرية أسلوب التخطيط الاقتصادى والاجتماعى وذلك ، بمشاركة الجماهير الشعبية مشاركة مباشرة في وضع الخطط التنموية واقرارها وتنفيذها ، حيث يتم وضع الاستراتيجيات والاهداف من قبل المؤتمرات الشعبية الاساسية اما المسائل الفنية والتنفيذية فتتم عن طريق اللجان الشعبية على مختلف مستوياتها . ويعتبر تخطيط القوى العاملة جزءا اساسيا ومكملا للتخطيط الاقتصادى والاجتماعى في الجماهيرية ، حيث زاد التركيز على الجانب البشرى في التخطيط الاقتصادى والاجتماعى منذ اعتماد اسلوب التخطيط الشامل بعد قيام الثورة . ففي عام 1976م وبعد صدور النتائج النهائية لتعداد

العام للسكان لعام 1973م اجريت تقديرات طويلة المدى لتنمية الصادر البشرية الوطنية ، حيث غطت هذه التقديرات الفترة من 1975 - 1990 وفي عام 1976 اعيد النظر في هذه الدراسه ومدت الفترة الى عام 2000 وكان الهدف هو وضع استراتيجية طويلة المدى وأهداف عامة لتنمية الموارد البشرية والتي على ضوءها اتخذت المؤتمرات الشعبية الاساسية قرارات هامة بشأن وسائل زيادة القدرة الانتاجية .

وفيما يتعلق بتنمية القوى العاملة الوطنية فقد وضعت لها استراتيجية طويلة المدى واعطت هذه الاستراتيجية أهمية خاصة لجملة من القضايا الملحة نورد اهمها :-

(1) اعطاء أهمية خاصة للمرأة من حيث التعليم والتكوين والمساهمة في العمل والانتاج .

(2) ضمان المشاركة الشعبية الحرة الواعية في مستويات اتخاذ القرار عن طريق المؤتمرات الانتاجية ، وفي تنفيذ المجهودات التنموية ومتابعتها وتقويمها عن طريق اللجان الشعبية .

(3) رفع الكفاية الانتاجية للمنتج وتطوير مستوى انتاجيته في مختلف القطاعات والانشطة الاقتصادية والاجتماعية .

(4) الاستجابة لحاجة التنمية العاجلة ، ويدخل في هذا الاطار التدريب المهني وتوفير التخصصات الحيوية العالية بشكل خاص وتنمية الموارد البشرية بشكل عام اضافة الى العناية بتوفير معلومات القوى العاملة والتشغيل .

وقد اتخذت العديد من القرارات بشأن تحقيق اهداف هذه الاستراتيجية ومن اهم هذه القرارات مايلي :-

(1) قرارات تهدف الى تغيير هيكل الاستخدام في الانشطة الاقتصادية ، في اطار النظام الاشتراكي الجديد .

(2) قرارات تهدف الى زيادة الانتاج .

(3) قرارات تهدف الى زيادة مساهمة المرأة في القوى العاملة .

4) قرارات تهدف الى الاستخدام الامثل للقوى العاملة في جميع الانشطة الاقتصادية .

5) قرارات تهدف الى تحسين الانتاجية بمختلف الوسائل والطرق .

6) قرارات تهدف الى الاهتمام بالتعليم الفنى المهنى وبالتدريب المهنى من اجل اعداد المهارات المطلوبة لاستيعاب التقنية التى يزداد استخدامها فى مختلف المجالات .

هذا ولم تقف الجهود المبذولة من اجل تنمية القوى العاملة والاهتمام بالمنتجين عند هذا الحد بل فقد عملت الدولة على اعادة هيكل القوى العاملة واعادة توزيعها بين الانشطة الاقتصادية .

مما تقدم يتضح مدى الاهتمام الذى اولته الدولة فى خطط التحول لتنمية القوى العاملة وذلك لسد حاجة البلاد من العمالة الفنية المدربة لانه حتى ذلك الحين كانت غالبية العمالة الموجودة تتألف من غير الليبيين .

وقد اشارت التقارير الرسمية انه قد زاد عدد السكان والقوى العاملة غير الليبية خلال الفترة من 1970م الى 1978م بنسبة زيادة بلغت (400٪) اى بمعدل سنوى مركب بلغ حوالى 22٪ حيث بلغ عدد السكان غير الليبيين الموجودين بالجمهورية عام 1970م حوالى (84000) الف نسمة وارتفع هذا العدد حتى اصبح حوالى (416500) الف نسمة عام 1978م ، وقد زاد عدد المستخدمين الف منتجاً عام 1980م ومن هنا تبين أن القوى العاملة غير الليبية كانت تشكل حوالى ثلث ($\frac{1}{3}$) حجم القوى العاملة فى الجمهورية ، وأن استخدام هذا العدد من العمال غير الليبيين يعزى بشكل اساس الى برمج التحول الاقتصادى والاجتماعى فى الجمهورية .⁽¹⁾

والجدول التالى يوضح عدد السكان والقوى العاملة غير الليبية فى سنوات مختارة .

(1) الادارة العامة للتخطيط السكانى والقوى العاملة ، خطة تنمية القوى العاملة حتى عام (2000) م .

| نسبة الزيادة أو النقصان | | السكان والقوى العاملة في منتصف السنة | | السنة |
|-------------------------|----------|---|---------|--------|
| القوى العاملة | السكان | القوى العاملة | السكان | |
| " | " | 50,000 | 84,000 | 1970 |
| (+)28,0 | (+)29,8 | 64,000 | 109,000 | م 1971 |
| (+)49,9 | (+)47,70 | 121,400 | 202,800 | م 1973 |
| (+)17,8 | (+)18,3 | 262,600 | 433,600 | م 1976 |
| (-)5,2 | (-)5,2 | 252,300 | 416,500 | 1978 |

وعندما شعرت الثورة بخطورة ظاهرة تزايد العمالة الاجنبية سارعت بتعديل توجهات المجتمع بشأن القوى العاملة الوطنية فاصدرت العديد من القوانين والقرارات واللوائح التي تهدف في مجملها الى :-

(1) تنمية المصادر البشرية وربط متطلبات التحول بتخطيط التعليم والتدريب في مستوياته وانواعه المختلفة .

(2) الاستخدام الامثل للقوى العاملة في جميع الانشطة الاقتصادية والتركيز على اعدادها وتدريبها .

(3) تغيير المفاهيم والافكار التقليدية القديمة التي تميل الى اعتبار العمل المهني دون المستوى الاجتماعي والثقافي المرغوب .

(4) رفع مستوى القوى العاملة الحالية وتنمية قدرتها وزيادة مهاراتها في مختلف المهن والانشطة الاقتصادية .

(1) امانة التخطيط : خطة تنمية القوى العاملة حتى عام (2000) - الجماهيرية العربية الليبية

وتحقيقاً لاهداف المجتمع في تطوير القوى العاملة اتخذت الدولة كافة التدابير التي من شأنها تغيير وتطوير القوى العاملة الليبية واعادة تدريبها وبناء هيكلها وفق متطلبات النشاط الاقتصادي الجديد ومقتضيات الظروف الاجتماعية والسياسية فعملت الدولة على زيادة الاهتمام بالشغيلة ورفع كفاءتها عن طريق التعليم والتدريب والتثقيف في المعاهد الفنية والمراكز التدريبية وفي مواقع العمل وعن طريق توجيه التعليم العام بما يتلاءم واحتياجات المجتمع الاشتراكي الجديد ، كما زاد الاهتمام بالمرأة وتشجيعها على الاشتراك في مختلف المهن والانشطة الاقتصادية والاجتماعية بما يخدم توسيع مشاركتها في القوى العاملة ، وقد ادى هذا الاهتمام الى زيادة عدد العاملات الليبات من (5,6 ٪) عام 1973م الى (7,11 ٪) عام 1984م من مجموع الاناث الليبات العاملات اقتصادياً ، كما عملت الدولة على ادخال المزيد من التقنية واساليب تنظيم العمل مع الاستمرار في التوسع في انشاء المرافق التعليمية والتدريب والتثقيف لتلبية الاحتياجات المتزايدة من القوى العاملة المدربة الماهرة ، حتى يمكن الربط بين متطلبات التحول الاقتصادي والاجتماعي وبين تخطيط التعليم والتدريب والتثقيف في جميع مستوياته وانواعه المختلفة بحيث لا يكون هناك تركيز على الكم دون الكيف والعكس .

ومما يبرهن على التحسن النسبي في اعداد وتكوين القوى العاملة الوطنية وخاصة المنتجين فيها هو ارتفاع نسبة استخدام العناصر في كثير من القطاعات فقد بلغت هذه النسبة في قطاعات النفط والمطاعم ، والفنادق والمالية والتأمين والادارة الى حوالى و (95 ٪)⁽¹⁾

(1) الادارة العامة للتخطيط السكاني والقوى العاملة ، خطة تنمية القوى العاملة حتى عام (2000 م) .

أما توقعات معدل النمو في القوى العاملة الليبية حتى عام الفين سيصل الى حوالي (2 , 5 ٪) والجدول التالي يبين توقعات القوى العاملة الليبية بالآلاف حتى عام الفين⁽¹⁾

| القوى العاملة | 1975 م | 1980 م | 1985 م | 1990 م | 2000 |
|---------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| ذكور | 430,800 | 473,900 | 587,700 | 732,200 | 1144,500 |
| إناث | 35,400 | 58,900 | 99,700 | 154,200 | 320,000 |
| المجموع | 466,200 | 532,800 | 678,400 | 886,400 | 464,500 |

هذا وقد أظهرت النتائج النهائية لحصر القوى العاملة بالجمهورية عام 1980 م ، أن عدد العاملين بجميع المنشآت المدنية التي تم حصرها قد بلغ (500 , 317) ألف منتجاً منهم (301 , 236) ألف منتجاً ليبياً ، ويتضح من هذا أن نسبة العاملين الليبيين في كافة القطاعات بالجمهورية هي (2 , 60 ٪) وأن نسبة الذكور من العاملين الليبيين هي (3 , 85 ٪) .

وسيرتفع الاستخدام في قطاع الصناعة . حيث أن هذا النشاط سيستحوذ على (9 , 6 ٪) من مجموع الاستخدام في عام 1980 م وستصل هذه النسبة الى (17 , 6 ٪) بحلول عام 2000 ، حيث يقدر مجموع الاستخدام في قطاع الصناعة عام (2000) حوالي (277 , 000) منتجاً ، ويعزو هذا الى برامج الاستثمارات الصناعية الهائلة الذي شرع في تطبيقه على نطاق واسع بعد قيام ثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة .

(1) الإدارة العامة للتخطيط السكاني والقوى العاملة ، خطة تنمية القوى العاملة حتى عام الفين

* الجدول التالي يبين اجمالي الطلب على القوى العاملة حتى عام (2000)
حسب مجموعات المهن الرئيسية (بالالاف)⁽¹⁾

| النسبة | المهنيون والاداريون | الفنيون والمشرفون | الكتبة والباعة | العمال المهرة واشباه مهرة | العمال العاديون | المجموع |
|-----------------|------------------------|----------------------|-------------------|------------------------------|--------------------|---------|
| 1980 العدد مطلق | 40,8 | 89,6 | 76,2 | 379,1 | 227,1 | 812,8 |
| النسبة | 5% | 11,0% | 9,4% | 46,6% | 28,0% | 100,0% |
| 1985 العدد مطلق | 52,3 | 125,5 | 82,3 | 518,4 | 254,7 | 1033,2 |
| النسبة | 5,1% | 12,1% | 8% | 50,2% | 24,6% | 100% |
| 1990 العدد مطلق | 46,6 | 168,2 | 97,9 | 638,7 | 262,5 | 1233,9 |
| النسبة | 5,4% | 13,6% | 7,9% | 51,8% | 21,3% | 100% |
| 2000 العدد مطلق | 114,3 | 260,7 | 124,0 | 822,0 | 254,9 | 1575,9 |
| النسبة | 7,3% | 16,5% | 7,9% | 52,2% | 16,1% | 100% |

من خلال هذا الجدول يلاحظ أن زيادة الطلب على القوى العاملة في قطاعات معينة مع تغيير الزمن وستزداد نسب مجموع الاستخدام في فئة المهنيين والاداريين والفنيين والمشرفين والعمال المهرة واشباه المهرة في حين ستخف نسب استخدام الكتبة والباعة والعمال العاديين .

وأن هذه النتائج تنسجم مع استراتيجية تنمية القوى العاملة التي تهدف الى الحد من الاستخدام في بعض انواع المهن ورغبتها في ادخال صناعات جديدة تتطلب عاملين ذوي ، مستويات عالية من المهارات الفنية ، وهذا النمو والتطور الملحوظ في القوى العاملة الليبية وهذا الطلب المتزايد على الفنين والمهرة واشباه المهرة من الايدى العاملة يتطلب المزيد من الاهتمام بالتدريب والتثقيف ، ولذلك عكف المسئولون على دراسة المشكلات التي واجهت خطط التنمية السابقة والتي كان اخرها الخطة الخمسية لعام 80 / 85 م للوقوف على العوامل والاسباب التي ادت الى تعثر بعض مشاريع التنمية ، ووقوف البعض الاخر ، كل ذلك من اجل الاستعداد لوضع الخطة الخمسية المقبلة لعام 90 / 1995 م .. وما يؤكد اهمية المنتجين ودورهم في بناء المجتمع الجماهيري

(1) الادارة العامة للتخطيط السكاني والقوى العاملة ، خطة تنمية القوى العاملة حتى عام (2000) م .

الجديد هو ما أكدت عليه خطة التحول لعام 81/1985 م ، فى مجال القوى العاملة حيث جاء فيها مانصه⁽¹⁾ .

- 1 - ربط سياسات وخطط التعليم والتدريب بسياسات ومتطلبات خطط التحول الاقتصادى - والاجتماعى .
- 2 - اعادة النظر فى النظام التعليمى المعمول به حاليا فى مختلف مراحل التعليم الثانوى العام .

- أ - التخصص المبكر واحلال التعليم الثانوى التقنى بدلا من التعليم الثانوى العام .
- ب - التركيز على المناهج الاساسية التى تتطلبها طبيعة التخصص . تكفل اختصار المدة الزمنية اللازمة بكل مرحلة من مراحل التعليم .
- ج - اعادة النظر فى هيكل التعليم الجامعى بغرض اعادة تنظيم الجامعات الليبية على اساس الاقسام العلمية .

- 3 - اعادة النظر فى التدريب الحالى بما يتماشى مع البنية التعليمية والنظام التعليمى الجديد ويحقق للاقتصاد الوطنى متطلباته من القوى العاملة المنتجة والمدربة لتنفيذ برامج التحول الاقتصادى .
- 4 - تلبية احتياجات مراكز التدريب المهنى من الطلاب من مرحلة التعليم الالزامى بهدف الوصول الى الاستفادة الكاملة من الطاقة الاستيعابية لهذه المراكز واعداد القوى المنتجة المدربة حسب متطلبات الاقتصاد الوطنى .
- 5 - تنمية القدرات الحالية للمدرسين فى مختلف مستويات التدريب والعمل على توفير عناصر تدريب قادرة على القيام بمختلف مستويات وانواع الدورات التدريبية فى المهن المختلفة .
- 6 - تطوير التدريب الادارى بحيث يشمل برامج الاعداد وتنمية القدرات والمهارات الادارية للعاملين على ان تتضمن خطة الاعداد تنمية العناصر التى تتوالى الوظائف القيادية .

(1) اللجنة الشعبية العامة للتخطيط - خطة التحول الاقتصادى والاجتماعى لعام 81 1985 م . (ج 1)

7 - عدم السماح لغير خريجي الجامعات والمعاهد العليا والفنية مباشرة العمل إلا بعد الحصول على التدريب اللازم ، ويجب على كل من لا تسمح ظروفه بمواصلة الدراسة في أى مرحلة من المراحل الدراسية المختلفة ان يلتحق بأحد البرامج التدريبية قبل السماح له بمباشرة أى عمل .

8 - استخدام الطرق والوسائل اللازمة لرفع مستوى انتاجية وكفاءة وفعالية القوى المنتجة وبصفة خاصة مايلي :

أ - صقل المهارات وتنمية القدرات للقوى المنتجة الحالية والتوسع في التدريب بحيث يشمل نشاطه كافة العاملين ويلبى متطلبات التنمية الوظيفية ودوران العمل .

ب - وضع نظام الحوافز المالية والمعنوية بصفة خاصة بوضع نظام جديد للمعاشات يتضمن مايلي :-

1 - جدول معاشات موحد لجميع المواطنين العاملين في جميع مواقع العمل سواء الوحدات - الادارية والمؤسسات والهيئات والشركات والمنشآت وغيرها من الاجهزة .

2 - تأكيد مبدأ المعاشات المتساوية للاعمال والمسئوليات المتساوية والغاء الاوضاع المتميزة بدون مبرر موضوعي .

3 - ربط المعاشات والعلاوات والترقيات بالانتاجية .

4 - تمييز الاعمال ذات الطابع الانتاجي عن غيرها .

ج - الاستمرار في ادخال المكنة في كافة المجالات واعداد الاطارات الفنية اللازمة في هذا المجال .

د - وضع برامج لتثقيف المنتجين بما يكفل اقبالهم على المهن التي تتطلبها مشروعات خطة التحول ويؤكد ارتباطهم بالوحدات الانتاجية التي يعملون بها ، وتزيد من تحمسهم لرفع مستوى انتاجهم .

9 - اجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالقوى العاملة المنتجة والتنمية الادارية بهدف المساهمة في حل مشاكل العمل ، وايجاد نظم متقدمة للاجراءات الادارية وتقديم الخدمات .

10 - اقامة نظام معلومات يكفل توفير البيانات والمعلومات اللازمة بالكم والكيف المطلوبين عن القوى المنتجة بصفة دورية ومتجددة .

وبعد قيام ثوزة المنتجين اصبح لثقافة المنتجين نشاط ملحوظ في مجال تنمية القوى المنتجة ، وذلك عن طريق تنظيم الندوات والمؤتمرات الداخلية ذات الارتباط بتثقيف وتدريب المنتجين واقامة الدورات ذات المستويات المختلفة لتثقيف وتدريب المنتجين العاديين واعداد وتدريب الكوادر القيادية التي تحتاجها قيادة عمليات تثقيف وتدريب وتوجيه المنتجين وتقديم مختلف الخدمات اليهم . واستضافة بعض الندوات والدورات والمؤتمرات العربية ذات الارتباط بتثقيف المنتجين وبدراسة المشكلات والقضايا التي تهتم ليستفيد من حضورها والمشاركة فيها المنتجين الليبيين ، خاصة القادة النقابيون منهم . وايفاد بعض القادة النقابيين والمنتجين والفنيين في بعثات دراسية وتدريبية في الخارج أو لحضور بعض الندوات والمؤتمرات الخارجية ذات الاتصال بتثقيف المنتجين وتدريبهم ، وبمعالجة المشكلات والقضايا التي تهمهم ليستفيد .

وحتى تنسجم أهداف وبرامج ووسائل ومناهج تثقيف المنتجين مع أهداف ثورة المنتجين في إطار الاهداف العامة للمجتمع العربي الليبي . عملت مؤسسة تثقيف المنتجين على تشجيع المنتجين الليبيين على تثقيف انفسهم وعلى الاستفادة من فرص التثقيف والتدريب والتعليم المتاحة لهم في الداخل والخارج . ومن وسائل هذا التشجيع مايلي :-

- 1 - اعتبار مدة الدورة التثقيفية أو التدريبية اجازة دراسية مدفوعة الاجر من غير أن تخصم من باقى الاجازات المستحقة للمنتج .
- 2 - منح المنتج الذى يحضر دورة أو ندوة او مؤتمر للتثقيف او التدريب مكافئة يومية كبديل مبيت ومصرف جيب له طيلة أيام الدورة أو الندوة أو المؤتمر ، وتوفير الاقامة الكاملة له .
- 3 - تغطية نفقات النقل من والى مكان الدورة أو الندوة أو المؤتمر ، وتحمل مصروفات واتعاب المحاضرين والاداريين وتكاليف مواد وأدوات التدريب أو التثقيف .
- 4 - اشراك المنتجين انفسهم من خلال دوراتهم وندواتهم ومؤتمراتهم المهنية وصحافتهم في تحديد كثير من برامج التثقيف والتدريب التي تهيا لهم ، وفي تقييم البرامج والوسائل والاساليب المستخدمة في تثقيفهم وتدريبهم ، وفي طرح افكار وطرق واساليب جديدة لتثقيف وتدريب المنتجين .

5 - اعطاء المنتج الذى التحق بدورات تثقيفية وتدريبية اسبقية فى الترقية على من لم يسبق له الاشتراك فى مثل هذه الدورات .

6 - تشجيع المنتجين الاميين على ازالة اميتهم ، وتدعيم المدارس الليلية التى تهىء لهم دراسه مسائية موازية للدراسة النهارية وتشجيع المنتجين على الالتحاق بهذه المدارس الليلية لاستكمال مافاتهم من تعليم بالمدارس النهارية ، وللحصول على مايرغبون فيه من شهادات تعليمية فى مستوى مراحل التعليم العام الابتدائى .

كما قامت مؤسسة ثقافة المنتجين فى مجال القوى المنتجة باصدار مجموعة من الكتب والنشرات التثقيفية واصدار بعض الصحف والمجلات ذات الصبغة الانتاجية والتى يمكن أن يستفيد منها المنتجين فى تثقيف أنفسهم . بالاضافة الى برنامج المنتجين فى الاذاعتين المسموعة والمرئية .

الفصل الرابع

أهمية الصناعة وحاجتها الى العمالة الفنية المدربة

اهمية الصناعة .

الصناعة في الجماهيرية ومراحل تطورها .

مرحلة الصناعات الالية البسيطة .

مراحل الصناعات الالية الخفيفة المتطورة نسبيا .

مراحل الصناعات التحويلة الثقيلة المتطورة تقنيا .

* اهمية الصناعة :-

تلعب الصناعة دوراً رئيسياً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك لقدرتها على توسيع قاعدة الانتاج وتنويعه وتوفير فرص العمل واشباع متطلبات الاستهلاك المتزايد ، والمساهمة في احلال المنتجات المحلية فكان المنتجات المستوردة هذا بالا ضافه الى انها تعتبر المجال الكبير للتجديد والابتكار والتقدم في مختلف مجالات الحياة ، فالصناعة تخلق ناتجاً صافياً يضيف مقدارا من المواد اكثر من تلك التي تبذل وتستخدم في الانتاج في حد ذاته كما انها تخلق منفعة جديدة اوزيادة جديدة اوزيادة لمنفعة موجوده من قبل .

فبالاضافه الى ذلك فأن الصناعة تؤثر تأثيراً مباشراً على تقدم الشعوب وازدهارها وتجعلها مهابة الجانب ، واقل اعتماداً على الآخرين وان الافراد في المجتمعات الصناعية يعيشون ظروف معيشية وصحية وثقافية وترفيهية افضل بكثير من تلك المجتمعات التي تفتقر الى الصناعة والتصنيع وخاصة اذا كانت المجتمعات الصناعية تقوم بتوزيع العائدات على افرادها بناء على اسس من الديمقراطية والعدل والمساواة .

ولكن رغم الايمان الشديد باهمية الصناعة في تقدم الدول وازدهارها الا أن دول العالم الثالث التي يفوق عدد سكانها ثلثي سكان العالم والتي هي في اشد الحاجة الى الصناعة لتطوير بلدانها وامتصاص الايدى العاطلة بها واستغلال خبراتها الطبيعية المختلفة ، لم تول اهتماماً بهذا الجانب فقد اشارت بعض الدراسات الى أن العالم الثالث باسره لا يساهم الا بحوالى 9٪ من ناتج الصناعة التحويلية العالمية .

ورغم ضآلة هذه المساهمة فانها موزعة بطريقة غير متكافئة بين مناطق ، فقارة افريقيا على سبيل المثال لا تحرز الا على نسبة تقدر 1٪ من الناتج المذكور ، اما بالنسبة للوطن العربي الذي يسكنه اكثر من 3٪ من سكان العالم لا يحرز الا على حوالى 3٪ من ناتج الصناعة التحويلية العالمية .

واذا استمرت معدلات النمو الصناعي في البلاد النامية على هذا المستوى المتدنى الذى تسير عليه الان ، فأن نصيبها من الناتج الصناعى العالمى سوف لا يتجاوز نسبة سكانها خلال هذه الفترة 71٪⁽¹⁾.

* الصناعه فى الجماهيريه ومراحل تطورها :-

مرت الصناعه فى ليبيا كغيرها من بلدان العالم بمراحل مختلفه وذلك تبعا لعهود الحكم السياسى التى تعاقبت على هذا البلد ابتداء من العهد التركى وانتهاء بثورة الفاتح ، وتبعا للظروف الاقتصادية المتطورة ويمكن ايجالى المراحل التى مرت بها الصناعه فى ليبيا وتصنيفها على النحو التالى :-

- 1) مرحلة الصناعات الحرفيه التقليديه .
- 2) مرحلة الصناعات الاليه البسيطة .
- 3) مرحلة الصناعات الاليه الخفيفه المتطورة نسبيا .
- 4) مرحلة الصناعات وعهودها السياسيه والاقتصاديه فى شئ من الایجاز .

أولا : مرحلة الصناعات الحرفيه التقليديه :-

كان المجتمع العربى الليبى قبل الاحتلال التركى مجتمعاً زراعياً رعويًا ، وكانت هناك بعض الصناعات الحرفيه التقليديه اليدويه البسيطة كالنجارة والحدادة والصباغة والغزل وصناعة الفخار وعصر الزيوت ودبغ الجلود واستخراج الملح وغيرها من الصناعات اليدويه وكانت هذه الصناعات عبارة عن ورش بدائيه صغيره الحجم والعماله ، كما انها لاتستعمل الالات والمعدات والمكينات الحديثه ،

(1) محمد عبد الشفيع ، تنمية التصنيع فى اطار النظام الاقتصادى العالمى الجديد دار الوحدة بيروت 1981م .

وكانت هذه الورش تدار بواسطة اصحابها الذين يمتلكونها ويتوارثونها عن اباائهم واجدادهم حتى اشتهرت بعض العائلات في ليبيا باسماء الحرفة التى تمتنها ، مثل عائلة النجار والكواش والحداد والصباغ والنوال ، كما اشتهرت بعض الاسواق والاماكن والشوارع باسم الحرف التى توجد وتنتشر فيها سوق الصباغة ، سوق الحدادة ، وسوق النجارة ، ولا زالت هذه الاسواق والشوارع تحمل نفس الاسماء الى يومنا هذا وبعد أن استقر نظام الحكم العثمانى فى ليبيا ، حاول بعض الولاة العثمانيين ادخال - بعض الصناعات الحديثه نسبيا والتي تساعد على تطور الحياة الاقتصادية من اجل استقرار حكمهم ، وكانت من اهم الصناعات التى ادخلت الى البلاد واشتهرت هى :-

(1) صناعة السفن وصيانتها ، فقد انشأ الوالى احمد باشا دار لصناعة السفن وصيانتها فى ميناء مدينة طرابلس وكان فى عام 1795 م .

(2) صناعة دبغ الجلود ، حيث عرف هذا اللون من الصناعات فى عهد الوالى سامى باشا عام 1874 م وقد كانت هذه الصناعة متطورة نسبيا عما كانت عليه فى السابق .

(3) صناعة الحرير التى وجدت عام 1882 م .
وفى تلك الاثناء قد قامت الدولة التركية بتأسيس مدرسة الفنون والصنائع الاسلامية وكان ذلك فى عهد نامق باشا عام 1898 م وقد عملت هذه المدرسة على تزويد البلاد بالايدي الفنية المهرة فى الصناعات اليدوية التقليدية .

هذا وقد اشار «احمد الدجاني»⁽¹⁾ فى كتابه "ليبيا قبل الاحتلال الايطالى" الى احوال ليبيا الصناعية فى آواخر العهد التركى حيث اشار الى أن عدد الانوال التى كانت مستعمله فى طرابلس عام 1911 م قد بلغت حوالى (1300) نولا لنسيج القطن ، و(350) نولا لنسيج

(1) احمد صدقى الدجاني ، ليبيا قبل الاحتلال الايطالى ، المطبعة الفنية الحديثه ، القاهرة ، 1971 م .

الصوف و (150) نولا لنسيج الحرير ، كما انتشرت هذه الصناعة في مدينة مصراتة التي كان بها (250) نولا لحياكة الصوف وكان في مدينة بنغازى «450» نولا لحياكة القطن و «500» نولا لحياكة الصوف و «10» انوال لحياكة الحرير وفي مدينة درنه كان يوجد «100» نولا لحياكة القطن و «12» نولا لحياكة الصوف .

وعندما احتل الاطاليون ليبيا عام 1911م عملوا على تخريب وتعطيل معظم تلك المصانع ولم يتركوا المجال مفتوحا امام الليبيين كما كان من قبل . بل استحوذوا على كافة الاعمال الفنية والادارية والانشائية وغيرها ، ولم يترك الليبيين الا الاعمال العادية والهامشية التي لا تحتاج الى اعداد او تدريب .

لم يستفيدوا من هذه المصانع والمعدات والالات الحديثه ذلك لان الايطاليين هم الذين كانوا يقومون بكافة الاعمال الادارية والفنيه وغيرها ، ولم يسند الى الليبيين الا الاعمال العاديه والهامشيه التي لا يحتاج فيها الفرد الى اعداد او تدريب

والجدول التالى يبين تصنيف المصانع الايطالية حسب نوعها كما هى فى نهاية عام 1938م⁽¹⁾.

| نوع الصناعة | عدد الوحدات الصناعية |
|--|----------------------|
| صناعة البناء والاشغال العامه | 268 |
| مواد البناء وتصنيعها | 53 |
| صناعة مواد زراعيه ومواد غذائيه | 70 |
| الصناعات الميكانيكيه والمعدنيه والكهرباء | 45 |
| صيد الاسماك | 33 |
| صناعة الاخشاب | 40 |
| صناعات كيمياويه وماشابه ذلك | 25 |
| صناعة الورق والطبع والنشر | 12 |
| صناعات متنوعه | 28 |
| المجموع : | 574 |

هذا بالاضافه الى بعض المصانع الاخرى التى وجدت فى بعض المدن الصغيره والقرى مثل :-

(غدامس ويفرن والزاوية والخمس) وقد كانت البلاد معتمدة على نفسها فيما تحتاجه من المنسوجات والملبوسات حيث كانت تصنع اوتحاك الملابس بجميع انواعها وكذلك الحلى وادوات الزينه وغيرها من مستلزمات الحياه الاجتماعيه ، كما اشتهرت ليبيا انذاك - بصناعة السجاد والبسط والاكلمه والحصر والسلال والاطباق والفخار . . . ، كما كانت اليد العامله كلها من الليبيين لان البلاد لم تكن تعرف العماله الاجنبية الا فى العهد الايطالى .

(1) محمد العزابى ، محمد المير . نشأة وتطور الطبقة العامله فى ليبيا
مطبعة دار العلم . دمشق ، 1981 م .

ثانيا : مرحلة الصناعات الالية البسيطة :-

عندما جاءت ايطاليا الى ليبيا عملت على الوقوف امام الصناعات الليبية بشتى الوسائل والطرق الاستعماريه فحاربت الحرفيين الليبيين ، وذلك باستنزاف اقتصادهم عن طريق الضرائب والاستيلاء على ممتلكاتهم وطردهم من محالهم الصناعيه ، وحل الايطاليون مكانهم ، كما قدمت كافة التسهيلات لانبائها الايطالين من اجل استثمار الموارد المادية والبشرية لهم وشجعتهم على اقامة العديد من المصانع الحديثة مثل : مصانع المكرونة وتعليب التن وصناعة الورق وعصر الزيوت والسجاير وغيرها من الورش والاعمال الحرفيه الحديثه ، وهكذا لم يبق لليبيين سواء بعض الحرف التقليديه البسيطة وبذلك تدهورت الصناعة المحليه وتقلصت الصناعات والحرف التقليديه التي كانت موجودة قبل العهد الايطالى .

وبالرغم من دخول الصناعه الحديثه الى البلاد بعد الاحتلال الايطالى وكثرة عدد المصانع وتعدد انواعها واغراضها ، ولتوسيع الصناعه تطور العمال كذلك اصبح العمال الليبيين فى أواخر العهد الايطالى يشكلون قوة واعية بظروفها السياسيه والاجتماعيه وبتاريخها النضالى الطويل ، كما اصبحت مستعدة للقيام بتكوين النقابات والاتحادات اسوة بالطبقه العامله فى بلدان العالم ..

ثالثا : مرحلة الصناعات الالية الخفيفه المتطورة نسبياً :-

لقد كانت الصناعه فى ليبيا اثناء العهد الملكى بسيطه سواء من حيث عدد المصانع او طبيعتها او من حيث عدد المشتغلين فى مجال الصناعه او انواع السلع التى كان الليبيون يقومون بانتاجها ولا سيما فى السنوات التى سبقت اكتشاف النفط ، اى فى الفترة ما بين 1950 - 1965 .

ففى تلك الاثناء عاش المجتمع العربى الليبى ظروفًا اقتصاديه واجتماعيه صعبه للغاية حيث كانت ليبيا تعتمد على المساعدات الخارجيه التى تحصل عليها من بعض الدول والوكالات الاجنبيه والمتمثلة فى وكالة النقطه الرابعه الامريكى ، ووكالة الاغاثة ووكالة التنمية وما تحصل عليه من القواعد العسكريه الامريكى والبريطانيه والفرنسيه مقابل السماح لهذه الدول بأقامة قواعد عسكريه على الاراضى الليبيه .

ومما زاد الوضع الاقتصادي سوءاً وجود نظام حكم الولايات المتمثل في وجود ثلاث حكومات محلية في كل من طرابلس وبرقه وفزان وهذا الوضع السياسي زاد من حدة الصراع والتنافس بين الولايات على حساب تنمية المجتمع وتقدمه .

وقد زاد من سوء الوضع الصناعي كذلك وجود الالاف من العائلات الاجنبية التي كانت تحتكر التجارة والصناعة والزراعة واصبحت هذه الجاليات تسيطر على اقتصاديات البلاد ومقدرتها بالكامل ولم يعد للبيين الا العمل في مزارعهم القزميه او في الموانئ حيث يقومون بالاعمال الفعلية الشاقه او في القواعد العسكريه كقاعدة «ويلس» مثلاً حيث يقوم العمال الليبيون ببعض الاعمال التافهه كالتنظيفات وما اليها او يشتغلون في مزارع هذه الجاليات وفي ورشها ومحالها الاخرى والتي لم ينل العمال الليبيون من عملهم هذا الا اجرأ زهيداً جداً .

ورغم أن الحكومات الليبيه التي حكمت البلاد خلال الفترة التي سبقت قيام ثورة الفاتح من سبتمبر حاولت ان تصلح من قطاع الصنائه في البلاد ، الا أن محاولاتها هذه كانت غير مجديه وربما يرجع السبب في ذلك الى بعض الامور من بينها :-

- 1) عدم الجديه وصدق النيه من قبل المسؤولين الذين ينادون بين الحين والآخر بضرورة قيام بعض المشاريع الصناعيه .
- 2) اعتماد الدولة في وضع خططها وتنفيذ برامجها بما في ذلك الخطط الصناعيه على الخبرات الاجنبيه .
- 3) غياب العنصر الوطني حيث أن كل الليبيين الذين يشتغلون فيما وجد من مشاريع صناعيه والمتمثله في المشاريع التموينيه والاستهلاكيه كان دورهم يتمثل في العمالة العاديه .
- 4) اكتشاف النفط وتدفعه مند عام 1961م بكميات كبيرة الذي ادى الى توفير الاموال الكثيرة للدولة وادى ايضا الى امتصاص الايدي العاملة وادى ايضا الى الغناء الظاهري للدولة ول بعض الافراد ، الامر الذي جعل قطاع الصنائه نسباً منسياً .
- 5) عدم رغبة الدول الاستعماريه التي كانت باسطه نفوذها العسكري والسياسي والاقتصادي على هذا البلد في اقامة مشاريع صناعيه متطورة بداخله حتى

لا تصبح ليبيا في يوم من الايام من الدول الصناعية وتقفل ابوابها في وجه الصناعات الغربية .

ومن ضمن ما قامت به الحكومات الليبية التي اشرنا اليها قبل قليل - بخصوص تطوير الصناعات ووسائلها هو اصدار لقانوني : تنمية الصناعات الوطنية واستثمار رؤوس الاموال الاجنبية .
أما قانون تنمية الصناعات الوطنية فقد صدر عام 1956 ونص هذا القانون على منح مساعدات ضريبية جمركية على الصناعات الوطنية ومستلزماتها .

أما قانون استثمار رؤوس الاموال الاجنبية فقد صدر عام 1958 م ونص على ضرورة مساهمة رؤوس الاموال الاجنبية في تطوير الصناعات المحلية ومستلزماتها .

وتلبية لهذا القانون فقد ساهمت الدول برؤوس اموالها في حجم الانفاق الخاص بالاستثمارات العامة للدولة .

كان نصيب التحويلات الرأسمالية من الخارج من اجمالي التكوين الرأسمالي في عام 1962 م نحو (72٪) وبذلك تحسنت الاوضاع الصناعية عما كانت عليه من قبل ولكن على الرغم من هذا التحسن النسبي الذي طرأ على الوضع الاقتصادي والصناعي الا أن العمال الليبيين لم يطرأ على اوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية الا قدراً بسيطاً من التحسن ، جعل هؤلاء العمال في تخلف مستمر ليس من الناحية الاقتصادية والاجتماعية فحسب ، بل من الناحية الفنية والتدريبية والثقافية ايضاً ، وحتى مع اكتشاف النفط الليبي الذي بدأ في اوائل الستينات عندما تفاعل الكثيرون من ابناء هذا البلد بظهور حركة صناعية معتمدة على المواد النفطية فأن الصناعات ماكانت من اولويات الخطط التنموية للدولة ، ولكن كل الذي حدث أن ازدادت اطماع الدول الغربية في ليبيا وتعددت محاولاتها للسيطرة الكاملة على النفط وكانت النتيجة أن استحوذت هذه الدول على النصيب الاوفر من عائدات النفط ، وحرمت ليبيا من هذه الخيرات وحرم العامل الليبي من العمل في الاماكن النفطية الحساسة وذلك لعدم المامه بالتدريب والخبرات الفنية في مجال استخراج النفط وصناعته .

وكنتيجة حتمية لزيادة عائدات النفط نشطت الخدمات والاعمال المرتبطة بصناعة استخراج النفط وتعددت مجالات العمل فانتشرت المصانع

الاستهلاكية الصغيرة وراجت التجارة وازدهرت اعمال المقاولات واتسعت حركه العمال وارتفع معدل الهجرة من الريف الى المدن ، حيث الاجور المرتفعه وتوفر فرص العمل ، الا أن صناعة استخراج النفط لم تستوعب سوى 5٪ من الايدى العاملة الوطنيه ، نظراً لاعتماد هذه الصناعة على العمالة الفنيه المدربه من الخارج ، مما حدى بالعمال الليبين للتوجه الى الاعمال البسيطة التى لا تحتاج الى تدريب كالغفارة والتنظيف وقيادة السيارات وما شابه ذلك ومما لاشك فيه أن اكتشاف النفط فى البلاد وانتاجه وتصديره منذ عام 1961م قد أدى كما اشرنا سابقا الى زيادة فى عائدات الدولة وانهاش الاقتصاد الليبى انه لم يصاحب ذلك الانعاش زيادة مماثلة فيما يخص دعم قطاعات الاقتصاد الاساسيه كالزراعه والصناعه والكهرباء والنقل والمواصلات والاسكان . . . حتى تنمو هذه القطاعات بنسب تعادل أو تقترب من معدلات نحو قطاع النفط وبالإضافه الى قلة المخصصات لقطاعى الصناعه والزراعه هناك عدة عوامل قد ساهمت فى تخلف قطاع الصناعه وهى :-

1) سيطرة الاجانب على معظم الصناعات وادارتها حيث كانوا يهتمون بالصناعات التى لا تحتاج الى رؤوس اموال كبيرة ولا إلى الات ومعدات ضخمة مثل صناعة الطوب ، وعصر الزيتون وخلط المواد وصناعة المواد الغذائيه والاستهلاكية

2) عدم مشاركته الدولة فى القطاع الصناعى ، بل تركت هذه المهمة للأفراد واكتفت بمساعدتهم .

3) اتباع سياسة حرية الاستيراد للسلع المصنعه .

4) عدم توفير الطاقه الكهربائيه بحجم يكفى احتياجات اقامة صناعة كبيرة الحجم .

5) نذرة اليد العاملة المدربه فنيا من العمال الليبين .

ومما يؤكد هذا القول فأن كل الذى خصص لقطاع الصناعه فى غضون الست سنوات التى سبقت قيام الثورة ، لم يزد على «25» مليون دينار ليبى .

والجدول التالى يبين عدد المنشآت وعدد العمال الذين يعملون بها فى نهاية

عام 1969م . :-

والجدول التالى يبين عدد المنشآت وعدد المشتغلين بها فى أنشطة الصناعات فى عام 1969 م (1) .

| المجموع | | منشآت يعمل بها بها 5-1 مشتغل | | منشآت يعمل بها 19-5 مشتغل | | منشآت يعمل بها 2 فأكثر | | النشاط الصناعى |
|---------|-------|---------------------------------|-------|------------------------------|-------|---------------------------|-------|---------------------------------|
| مشتغلون | منشأة | مشتغلون | منشأة | مشتغلون | منشأة | مشتغلون | منشأة | |
| 4203 | 758 | 1465 | 604 | 823 | 92 | 1915 | 62 | صناعة المواد الغذائية |
| 614 | 12 | — | — | 8 | 3 | 566 | 9 | صناعة المشروبات |
| 757 | 1 | — | — | — | — | 757 | 1 | صناعة التبغ |
| 989 | 100 | 326 | 73 | 131 | 11 | 532 | 16 | صناعة الغزل والنسيج |
| | | | | | | | | والملابس والاحذية |
| 2543 | 596 | 1437 | 524 | 703 | 62 | 403 | 10 | صناعة الاخشاب والاثاث |
| 817 | 37 | 40 | 12 | 161 | 15 | 616 | 10 | صناعة الورق والطبع والنشر |
| 684 | 33 | 21 | 5 | 118 | 11 | 545 | 17 | صناعة المواد الكيماوية والصابون |
| 1980 | 185 | 336 | 100 | 561 | 52 | 1083 | 33 | صناعة مواد البناء |
| | | | | | | | | والزجاج والخزف |
| 1263 | 176 | 277 | 129 | 321 | 30 | 665 | 17 | صناعة تشكيل المعادن |
| | | | | | | | | وورش تصليح |
| 246 | 100 | 176 | 94 | 50 | 5 | 20 | 1 | الصناعات الاخرى |
| 14096 | 1967 | 4078 | 1514 | 2916 | 281 | 7102 | 170 | |

(1) عباس بدر الدين : - التنمية الاقتصادية فى الجمهورية العربية الليبية ، كتاب الشورى عدد (3) .

من هذا الجدول يتبين ان الصناعة فى ليبيا قد تطورت فى بعض الجوانب عما كانت عليه فى العهود السابقة كما ارتفع عدد العمال العاملين فى هذه المنشآت الى اربعة عشر الف عاملا .

- سابقاً : مرحلة الصناعات التحويلة الثقيلة المتطورة ثانياً : -

نظراً لأهمية الصناعة - كما اسلفنا فإن ثورة الفاتح قد اهتمت منذ قيامها بهذا القطاع فانتهجت سياسة انمائية هدفت الى تشوير الاقتصاد الوطنى وبناء اقتصاد اشتراكى جديد يعتمد على القطاعات الانتاجية .

ومما يبرهن على مدى اهتمام الدولة بهذا الجانب نورد الشواهد الاربعة التالية : -

فالشاهد الاول : - ويتمثل فى الاموال الكثيرة التى رصدت للصناعة من اجل تطوير ما هو موجود منها وخلق صناعات جديدة اخرى ، فقد بلغ اجمالى مخصصات قطاع الصناعة بميزانية خطة التحول (1976 م - 1980) حوالى (151504) مليون دينار ليبي ، اى ما يزيد على اربعة مليارات ونصف المليار دولار .

هذا وقد تم خلال الاعوام (1971 - 1984 م) انفاق حوالى ثلاثة بليون ونصف دينار ليبي على الصناعات فى القطاع العام وحده ، اما اجمالى الانفاق الاستثمارى على الصناعات الخفيفة خلال هذه الفترة بلغ حوالى (966) مليون ، دينار اى بنسبة 28,5 ٪ من اجمالى ميزانية التحول .

اما اجمالى الانفاق على الصناعات الثقيلة فقد بلغ (204) بليون دينار⁽¹⁾ ونتيجة لذلك فقد ارتفع عدد المصانع فى الفترة ما بين (1970 - 1981) الى (276) مصنعاً⁽²⁾

والجدول التالى يبين المقارنات بين مخصصات قطاع الصناعة فى ميزانية التنمية من عام 1964 الى عام 1975 م .

(1) امانة التخطيط ، خطة التحول الاقتصادى والاجتماعى لعام 1980/1985 م الجماهيرية .

(2) نفس المصدر السابق .

مخصصات قطاع الصناعة في ميزانيات التنمية في السنوات من
(1964 - 1969 م)
ومقارنتها بمخصصات الصناعة في ميزانيات التنمية في السنوات من
(1970 - 1975 م)

| السنوات | برنامج التصنيع وانشاء المصانع | البحوث الصناعية | تشجيع الصناعة تقليدية | تطوير الصناعة | القروض الصناعية | القروض العقارية | تنمية الثروة السمكية | مجموع مخصصات الصناعة |
|---|----------------------------------|--------------------|-----------------------------|------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1964/63 م | — | 100 | 10 | 35 | 300 | — | 100 | 545 |
| 1965/64 م | — | 85 | 295 | 100 | 750 | — | 100 | 1280 |
| 1966/65 م | 2240 | 185 | 400 | 320 | 500 | — | 632 | 4272 |
| 1967/66 م | 685 | 200 | 400 | 400 | 500 | 4000 | 575 | 6760 |
| 1968/67 م | 800 | 100 | 100 | 300 | 300 | 4000 | — | 5600 |
| 1969/68 م | 650 | 200 | 150 | 500 | 1000 | 5000 | 200 | 7700 |
| مجموع ست سنوات سنة قيام الثورة 1970/69 م | 4375 600 | 870 340 | 1335 280 | 1675 205 | 3350 1000 | 13000 5000 | 1607 435 | 25,157 7860 |
| 1971/70 م | 6445 | 345 | 400 | 92 | 3500 | 8000 | 1698 | 20480 |
| 1972/71 م | 20700 | 687 | 433 | 567 | 1000 | 8000 | 700 | 32000 |
| 1973/72 م | 35209 | 1224 | 1864 | 1151 | 1000 | 27000 | 700 | 68148 |
| ابريل / ديسمبر 73 | 48800 | 963 | 2190 | 424 | 1000 | 25000 | 1370 | 79747 |
| 1974 م | 75646 | 1307 | 855 | 280 | 2000 | 26000 | 709 | 110879 |
| 1975 م | 1051200 | 1959 | 3186 | 335 | 1000 | 27000 | — | 13880 |
| مجموع ست سنوات في عهد الثورة | 29200 | 6485 | 8928 | 2849 | 9500 | 21000 | 5177 | 451,034 |

من خلال هذا الجدول يتبين أن مجموع ما انفق على قطاع الصناعة خلال الخمس سنوات الاولى من قيام لثورة يساوى 451,034 مليون أى حوالى 20 ضعف ما انفق عليها طيلة السنوات السبع التى سبقت قيام الثورة ، وهذا جانب من جوانب الاهتمام (1).

أما الشاهد الثانى : فإنه يتمثل فى الاهتمام بالمشروعات الصناعية المختلفة وبالتطور الذى حدث فى مجال المنتجات السلعية والتحويلية والثقيلة التى لم يكن للبلاد عهد بها من قبل .

أما من حيث التطور فى مجال المشروعات الصناعية ، فأن الجدول التالى يبين الاعداد ، الهائلة من المشروعات التى هى أما انها فى مرحلة الانتاج الفعلى او انها فى مرحلة التنفيذ او فى مرحلة الدراسة والتعاقد ، خلال السنوات 1970 - 1981 م (2)

| المشروعات | مصانع دخلت مرحلة الانتاج | مصانع فى مرحلة التنفيذ | مصانع فى مرحلة الدراسة والتعاقد | المجموع |
|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------------------|---------|
| الصناعات الغذائية | 33 | 20 | 27 | 80 |
| صناعة الغزل والنسيج والجلود | 11 | 2 | 38 | 51 |
| صناعة الاخشاب والورق ومنتجاته | 4 | 2 | 5 | 11 |
| صناعات كيمياوية وبتروكيمياوية | 11 | 12 | 29 | 52 |
| صناعة الاسمنت ومواد البناء | 18 | 6 | 18 | 42 |
| صناعة معدنية وكهربائية | 11 | 6 | 23 | 40 |
| المجموع | 88 | 48 | 140 | 276 |

(1) عباس بدر الدين ، التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الجماهيرية العربية الليبية كتاب الشورى رقم 3

(2) اللجنة الشعبية العامة للتخطيط ، التحولات الاقتصادية والاجتماعية خلال اثنى عشر سنة من ثورة

الفاتح ، 1981 م .

وقد أدى التطور الصناعي خلال الفترة من 1970 - 1981 م الى زيادة مساهمة نشاط الصناعات التحويلية في الناتج المحلي الاجمالي من 1,7 ٪ عام 1970 م . الى 2,5 ٪ عام 1981 م .

كما ارتفع عدد المشتغلين بالصناعة من (4 , 20) الف مشتغل عام 1970 م الى نحو (2 , 64) الف مشتغل عام 1981 م وبقابل هذا الارتفاع الهائل في عدد عمال الصناعة ارتفاع مماثل في درجة الاهتمام وتطويرهم من حيث الاعداد والتكوين والتثقيف ومن حيث تحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية وذلك بارتفاع دخلهم عن طريق مشاركتهم في الانتاج والادارة وحصولهم على كثير من المزايا الضمانية النقدية وغير النقدية .

اما الشاهد الثالث : - فإنه يتمثل في القرارات التي صدرت بشأن الصناعة وتطويرها والاهتمام بها ، فقد اصدرت الدولة عام 1970 م قانوناً يقضى بإنشاء مركز للبحوث الصناعية ليتولى القيام بالدراسات والبحوث في مجال الصناعات المختلفة واقتراح المشروعات التي يرى تنفيذها والقيام بالبحوث حول المعادن والخامات واكتشاف ما يمكن اكتشافه واستغلاله بافضل السبل .

هذا كما صدر في نفس السنة القانون رقم 26/1970 م القاضي بإنشاء المؤسسة الوطنية للتصنيع لتكوين الجهاز الذي يتولى تنفيذ المشروعات الصناعية واقامة المصانع وتشغيلها وفق الاسس والقواعد الصناعية والتجارية .

هذا وقد روعى في الخطط الصناعية أن تكون المصانع موزعة جغرافياً على معظم المدن بالجمهورية ، بحيث يستفيد المواطنون في كافة المناطق من الانتعاش الاقتصادي الذي تحدثه هذه الصناعات ، فانتشار الصناعات في الاقاليم الريفية يوفر فرصاً جديدة للعمل ويستغل الاعداد المتزايدة من فائض عنصر العمل المتوفر في قطاع الزراعة وبالتالي يقلل من رغبة العمال الزراعيين في الهجرة الى المدن الكبرى بحثاً عن مصادر جديدة للدخل .

وقد أكدت خطط التنمية الصناعية بأن متوسط معدل النمو السنوي للانتاج الصناعي في الجمهورية خلال الفترة من عام 1975 - 1985 م وقد وصل الى 20 ٪ تقريباً وأن برنامج الاستثمارات الصناعية الذي شرع في تنفيذه وتطبيقه على نطاق واسع قد زاد من معدل هذا النمو .

اما التطور في مجال المنتجات السلعية فإنه منذ عام 1973 م والثورة تسعى الى استحداث منتجات سلعية مختلفة ولاول مرة .

والجدول التالي يحتوى على قائمة لمجموعات السلع المنتجة لأول مرة في الجماهيرية وتبعاً لاستخداماتها وسنة ظهورها : -

| | | |
|----------------------------------|----------------------------|--------|
| البن وتبغ اعلاف جلود مدبوغة | سلع استهلاكية سلع وسيطة | 1973 م |
| انابيب الانترنيت واللدائن نسج | سلع وسيطة واستثمارية | 1975 م |
| غزل وصوف | سلع استهلاكية | 1976 م |
| اسلاك وكابلات قضبان حديدية | سلع وسيطة | |
| زجاج | سلع استثمارية | |
| ميثانول انابيب حديدية | سلع وسيطة سلع استثمارية | 1977 م |
| أمونيا AMONIA | سلع وسيطة | 1978 م |
| طوب اجر ، نضائد سائلة | سلع استثمارية ومعمرة | |
| جرارات زراعية ، اسفلت | سلع استثمارية | 1979 م |
| بلاط جذران ، منتجات خزف | سلع استثمارية | 1980 م |
| بويا ، كلور سائل ، صودا كاوية | سلع وسيطة | 1981 م |
| لدائن | | |
| شاحنات وحافلات | سلع استثمارية | |
| بطاطين | سلع استهلاكية معمرة | |
| دراجات ، ثلاجات ، افران | سلع معمرة | 1982 م |
| غالات | | |

الفصل الخامس

«التدريب وضرورته للمنتجين»

- *** أهمية التدريب
- *** حاجة الجماهيرية الى التدريب
- *** التدريب المهني في عهد ما قبل ثورة الفاتح من ستمبر
- *** التدريب المهني في عهد الثورة
- *** المشاكل التي تواجه برامج التدريب المهني
- *** النتائج السلبية في برامج التدريب المهني والتغلب عليها

أهمية التدريب :

اثناء الحديث عن التدريب المهني وبرامجه أو اثناء التفكير في تحديد اهدافه ورسم خطط هذه البرامج هناك حقيقة لابد من مراعاتها واخذها في الاعتبار، ومفاد هذه الحقيقة ضرورة جعل التدريب المهني وسيلة لتحقيق بعض الاهداف والغايات ، وليس جعله هدفا في ذاته .

والاهداف التي ينبغي أن يسعى التدريب المهني على مختلف مستوياته الى تحقيقها كثيرة جدا ولا يمكن حصرها في نقطة واحدة او في عدد من النقاط ، وبالإضافة الى ماتتصف به من كثرة ، فهي الى جانب ذلك متنوعة ومتغيرة حيث انها تختلف من بلد الى بلد ، ومن بيئة الى اخرى وذلك حسب امكانات وظروف واحتياجات كل بلد او بيئة صناعية ، وايضاً حسب طبيعة كل مهنة واحوال كل متدرب .

ولكن في المجمال العام يمكن ان نورد جملة من الاهداف التي رأينا فيها أن تكون قاسماً مشتركاً عند الاكثرية ، ومن بين هذه الاهداف مايلي :-

(1) النهوض بالمنتج وصقل قدراته ومواهبه ، واكسابه سلوكاً مهنياً يتماشى مع تلك القدرات والمواهب الذاتية الكامنة في هذا المنتج ومع حاجاته المتزايدة ومع حاجات البلاد لهذا التدريب .

(2) رفع الكفاية الانتاجية وتحسين مستوى الخدمات .

(3) خفض تكاليف الانتاج عن طريق تقليل الاسراف في المواد الاولية والضياع والعدم والانتاج المعيب وتوفير الجهد والوقت .

(4) بناء العلاقات التدريبية والنقابية والعلمية والثقافية السليمة بين اجهزة وهيئات ومنظمات المجتمع ، وعلى مستوى محلي وقومى ودولى ، بحيث تتم عملية مزج الاجهزة والهيئات وثقافتهم على المستوى المحلى والعربى والدولى .

(5) تخفيف حدة التدمير بين المنتجين عن طريق تزويدهم بالمعارف والمهارات الفنية ورفع مستوى العلاقات الانتاجية والتعاون والتنسيق بينهم .

(6) اتاحة الفرصة امام جميع الافراد لكى ينالوا هذا الحق للحصول على قسط من التعليم والتدريب أو التثقيف .

(7) تغيير سلوك المنتجين حتى يمكنهم تقبل كل جديد وحديث في الصناعة والعلوم التقنية والاقتصادية والاجتماعية .

8) تلبية حاجات المشروعات الاقتصادية والاجتماعية باطارات فنية على ضوء
الايضاح الحاضرة والمستقبلية، وتعبئة جهود العاملين بالاجهزة الانتاجية
والخدمية⁽¹⁾.

اذن يعتبر التدريب المهني بجميع انواعه، من طويل، وقصير، ومكثف،
وسريع وعلاجي وتتبعي وتلمذه صناعية وما الى ذلك، من ابرز سمات هذا
العصر لان هذا العصر هو عصر التقنية والصناعات الكبرى، والصناعة سواء
كانت بسيطة أم معقدة وسواء كانت كبيرة أم صغيرة، فهي تحتاج الى الأيدي
الفنية والمدرّبة. وان اي بلد لم تكن لديه الخطط المختلفة، والبرامج المتنوعة
لخلق واعداد الايدي الفنية، فان بلوغه المستوى اللائق من الصناعة والتقدم
الصناعي وكذلك بلوغه المستوى الراقى في اقتصاده ومعيشه ابنائه يصبح أمراً
عسيراً بل مستحيلاً حتى ولو كان هذا البلد غنياً بمصادره الطبيعية. وخير مثال
على ذلك ما نراه في كثير من البلدان الافريقية حيث ان نسبة كبيرة من ابناء هذه
البلدان يعانون التخلف ومشاكله والتي تتمثل في: الجوع، والمرض،
والامية، في الوقت الذي تكون فيه باطن أرضهم تعج بمختلف الوان لمعادن،
وتزخر سطحها الخصب بمختلف الوان الاشجار المثمرة. وفي هذا الصدد يقول
«هارينسون» «يعتمد غناء اي بلد على مدى ثقافة ابنائه ومهاراتهم وممارستهم
للعمل اكثر من اعتماده على مصادره الطبيعية» وقد ادركت الدول الصناعية في
الغرب والشرق هذه الحقيقة منذ امد بعيد. ومن ثم زاد اهتمامها بالتدريب بعد
نهاية الحرب العالمية الثانية وذلك من أجل :-

- 1) تدريب العاملين على اصلاح مادمته الحرب من مدن وقرى وطرق وكبارى . . . الخ .
- 2) تدريب الشباب الذين سرحوا من الجيش على بعض المهن والحرف لانهم لم
تكن لهم خبر سابقة بمزاولة بعض الاعمال الاخرى عن الخدمة العسكرية .
- 3) تدريب الذين كانوا يشتغلون في مصانع الاسلحة بعد ان اقفلت هذه
المصانع ابوابها مع نهاية الحرب واصبح امام العاملين بها اما البطالة أو تغيير
المهنة .

(1) «الثقافة العمالية والتدريب المهني وعلاقتها بالتنمية .
المؤتمر العربي الخامس للثقافة العمالية في الوطن العربي .

(4) تدريب الذين يريدون الهجرة الى بعض الدول الأخرى حيث يتم اعدادهم بناء على وضع سوق العمل في البلدان التي تتم هجرة العاملين اليها .
(5) تدريب المعاقين الذين ازداد عددهم واختلفت اعاقاتهم بسبب الحروب التي دارت رحاها سنين طويلة .

ومنذ ذلك الحين وهذه الدول - اى الدول الصناعية تبذل قصارى جهدها لتطوير برامج التدريب والتوسع فيها ليستفيد منها اكبر عدد ممكن من الافراد .
وخير مثال على ذلك مايقوم به الاتحاد السوفياتى فى مجال التعليم والتدريب المهنى فقد اكثر من هذا اللون من التعليم بحيث اصبح يوجد حوالى أربعة ملايين من العمال ، يدرسون فى سبعة آلاف مدرسة مهنية مع متوسط الثمانينات . هذا كما يوجد تسعة ملايين آخرين وكلهم من النقابيين يدرسون فى بعض المعاهد والثانويات التخصصية وبالإضافة الى ذلك فان الخطة الخمسية الاخيرة قد اعتمدت برنامجا خاصا بالطبقة العاملة يتم بمقتضاه اعداد اثنى عشر مليوناً من العمال المؤهلين⁽¹⁾ .

حاجة الجماهيرية العربية الليبية الى التدريب :-

ان الجماهيرية كغيرها من بلدان العالم تعتبر التدريب فى مجالات المهن المختلفة من القضايا الضرورية والتي ينبغى ان ينال قدرا من العناية والاهتمام .
كما تعتبر معرفة واقع الأيدى العاملة وما وصلت اليه من اعداد وتدريب ومعرفة المشاكل التي تعرقل سبيل برامج التدريب هو الآخر امراً ضرورياً .
وحيث ان مستويات التدريب بالجماهيرية متعددة ومتنوعة ، والجهات التي تقوم بالاشراف عليه أو بتنفيذ برامج متعددة هي الأخرى ، فانه من الصعب ان يلم هذا الجزء من هذه الدراسة بكل مايتعلق بالتدريب فى الجماهيرية كلها ، ولكن بما ان مجال الدراسة البشرى يتمثل فى المنتجين المهرة واشباه المهرة ، وهم فئة المنتجين الذين يمارسون اعمالاً يدوية متعددة ذات طبيعة ماهرة او شبه ماهرة ، فان هؤلاء المنتجين هم من خريجي المدارس المهنية ومراكز التدريب ، أو انهم تلقوا تدريباً فى مواقع العمل . وعلى هذا الاساس سيكون حديثنا منصبا على التدريب المهنى والتدريب فى مواقع العمل .

(1) المؤتمر العربى الخامس للثقافة العمالية فى الوطن العربى مصدر سابق صفحة 193 .

وقبل الخوض في مثل هذه القضايا فاننا نعود الى مجال حديثنا والمتعلق بحاجة الجماهيرية الى التدريب ومدى حاجتها اليه ونعرف الاسباب الداعية اليه وهو وجود التغيرات الهائلة التي تشهدها الجماهيرية في مجال الصناعة والزراعة والتقنيات الحديثة الامر الذي يستوجب اعداد الكوادر الفنية القادرة على مجارات هذا التطور والتغير.⁽¹⁾

ومما يؤكد حاجة الجماهيرية الى التدريب وجود عدة عوامل أخرى أفرزتها ظروف التغير والتحديث الصناعي والاقتصادي والاجتماعي واهم هذه العوامل :-

- (1) الاستغناء عن منتجات الآخرين .
- (2) الرغبة في زيادة الإنتاج وتحسينه .
- (3) تخفيض تكاليف الإنتاج والاقبال من النفقات وذلك بتفادي الاخطاء عن طريق تقليل الاسراف في الموارد الاولى والتقليل من الضياع والعدم والانتاج المعيب .
- (4) الاستغناء عن العمالة الاجنبية .
- (5) تعديل اتجاهات العاملين نحو الاشتراكية ورفع المعنوية لديهم .
- (6) تحسين المهارات والمعارف الفنية لاداء العمل .
- (7) ضمان سلامة المنتجين ، لانه كلما زاد تدريبهم على استخدام الآلات اصبح في استطاعتهم ان يتجنبوا اخطارها ومضارها .
- (8) اتاحة الفرص امام جميع العاملين حتى ينال كل واحد منهم هذا الحق ، اى حق التدريب والاعداد والتثقيف .

التدريب المهني في عهد ما قبل ثورة الفاتح من سبتمبر :-

لقد كانت برامج التدريب المهني قبل قيام ثورة الفاتح من سبتمبر بسيطة وتسير بخطى بطيئة جدا . وان كل ما بذل من جهود في مجال التدريب في تلك الآونة لا يعدو كونه جهودا مبعثرة ينقصها الجدية والشمولية والتكامل والتخطيط والتنظيم وهذه الاسباب الأخرى قد بقيت القوى العاملة الليبية طيلة تلك

(1) الجيلاني جبريل «برامج الراشدين بالجماهيرية ، الحاجة اليها وطريقة تحديدها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . مركز تدريب قيادات تعليم الكبار 1983 م .

الفترة متخلفة عن استيعاب التقنية الحديثة وعاجزة عن النقص المتزايد في الأيدي الفنية الماهرة وشبه الماهرة . ومما يبرهن على صحة هذا القول الشواهد التالية :-

- (1) قلة المراكز الخاصة بالتدريب المهني حيث انه لم يكن في ليبيا سوى خمس مراكز تدريب احدهما في طرابلس ، والثاني في مصراتة ، والثالث في بنغازي ، والرابع في درنة ، والخامس في سبها . (1)
- (2) قلة عدد الخرجين من هذه المراكز . حيث ان كل الذي يتم تخريجهم من هذه المراكز على مدار السنة لا يزيد بحال على مائة وخمسين متدرباً . الامر الذي يدعو الى القول بان عدد الخريجين طيلة فترة العهد المباد التي تصل الى العشرين سنة لا يزيد على ثلاثة آلاف متخرج .
- (3) ضعف المستوى الذي كانت عليه برامج التدريب . «اما من حيث الكيف فقد كان اسلوب التدريب (قبل الثورة) رديء وغير مستمر ويهمل المتدرب بمجرد تخرجه ، ولا يمارس مهنته الا في القليل النادر ، بذلك تذهب الجهود التدريبية هباءً .»
- (4) قلة الانفاق على مشروعات وبرامج التدريب والتثقيف العمالي . حيث بلغت تلك المخصصات حوالى مليون وثلاثمائة دينار ليبي على مدى الست سنوات التي سبقت قيام الفاتح .

والجدول التالى يوضح مخصصات الانفاق على مشروعات خدمات التدريب والتثقيف لكل سنة من هذه السنوات الست .

| السنة | المخصص بالآلاف |
|----------------|----------------|
| 1963 / 1964 // | 26 , 000 |
| 1964 / 1965 // | 126 , 000 |
| 1965 / 1966 // | 235 , 000 |
| 1966 / 1967 // | 250 , 000 |
| 1967 / 1968 // | 100 , 000 |
| 1968 / 1969 // | 550 , 000 |

(1) «تجربة الجماهيرية في مجال التدريب المهني» المؤتمر المحلى الثالث للثقافة العمالية حول «التدريب المهني والتنمية» بنغازي 1978 م .

ان هذه الارقام التى تضمنها هذا الجدول تدل دلالة واضحة على ان الانفاق على التدريب المهنى كان بسيطا جدا لا يتمشى وحاجة البلاد الى التدريب ولا يقارن بما ينفق على بعض الجوانب التى هى اقل اهمية من التدريب .

التدريب المهنى فى عهد ثورة الفاتح وماشده من تطور .

عندما قامت ثورة الفاتح من سبتمبر عام 1969م كانت البلاد تعاني قصورا واضحا فى القوى العاملة الفنية . وكان هذا القصور يرجع للأسباب التالية :-

(1) سياسة الاستعمار الايطالى ، ومن بعده الانتداب البريطانى حيث عملت هاتان ، الدولتان على عدم اتاحة الفرصة امام الليبيين ليتعلموا فى المدارس النظامية أو ليتدربوا فى مراكز التدريب والتأهيل .

(2) سياسة النظام الملكى الذى حكم البلاد قرابة العشرين سنة حيث اهمل هذا النظام خلال مدة حكمه التدريب بجميع ألوانه وأشكاله . وقد بينا عند الحديث عن التدريب ما قبل الثورة ما كان عليه هذا النوع من التدريب .

(3) سوء التخطيط فى مجال التعليم بصورة عامة مما خلق اختلال فى الهيكل التعليمى مما أدى الى وجود هوة «فجوة» كبيرة بين القاعدة والى تمثلها الطبقة الكبيرة من العمالة العادية وبين القمة التى تمثلها الطبقة ذات التعليم العالى . ومما خلق ايضا اختلال فى هيكل المهارة ذاتها مما أدى الى الفائض فى بعض المستويات والقصور الشديد فى بعضها الآخر .

ونظرا لآحساس ثورة الفاتح بأهمية التدريب المهنى وادراكها بافتقار المؤسسات الانتاجية الى الأيدى الفنية المدربة ، عملت الثورة منذ ايامها الاولى على العناية والاهتمام بالتدريب المهنى . وقد تجسد هذا الاهتمام فى الامور التالية :-

(1) استصدار التشريعات والقوانين واللوائح والقرارات :-

وفى عهد ثورة الفاتح اصدرت الدولة العديد من هذه القوانين والقرارات واللوائح والتشريعات التى تقضى بالاهتمام بالتدريب المهنى وتشجيعه وتحسينه وتطويره . وكان اول هذه القوانين هو القانون رقم (137) الذى صدر فى سنة 1973م بشأن تنمية القوى العاملة والتدريب . فقد نصت المادة الاولى منه على ان تنمية القوى العاملة واجب وطنى فى تلقيه وتقديمه .

ويتحمل مسؤولية القيام به جميع القطاعات من مؤسسات وإمانات وشركات عامة وخاصة ، والعمل على زيادة هذه القوى كما وصقلها كيفاً .
ثم تعاقبت القوانين واللوائح والتشريعات التي كانت جميعها تهدف الى الاهتمام بهذا النمط من التعليم بكل السبل .

(2) الاكثار من مراكز التدريب :-

منذ اوائل السبعينات الى وقتنا الحاضر والبلاد شهدت انشاء العديد من مراكز التدريب على طول الوطن وعرضه . فقد ارتفع عدد هذه المراكز من خمسة مراكز قبل الثورة ، الى تسعة وستين مركزا عام 1988م موزعة على مختلف انحاء الجماهيرية والجدول التالى يبين احصائية بعدد المراكز والطاقة الاستيعابية لكل مركز .

| البلدية | عدد المراكز | الطاقة الاستيعابية |
|--------------|-------------|--------------------|
| طرابلس | 17 | 2486 |
| المرقب | 11 | 1160 |
| الزاوية | 8 | 870 |
| خليج سرت | 8 | 1190 |
| النقاط الخمس | 7 | 740 |
| الجبل الغربى | 6 | 670 |
| الجبل الاخضر | 5 | 800 |
| سبها | 2 | 450 |
| البطنان | 1 | 150 |
| بنغازى | 1 | 250 |
| الكفرة | 1 | 150 |
| وادي الحياة | 1 | 150 |
| مرزق | 1 | 100 |
| المجموع | 69 | 9171 |

من هذا الجدول يتضح ان مراكز التدريب موزعة على كل البلديات بعكس ماكانت عليه في السابق عندما كانت توجد في خمس مدن رئيسية كما اشرنا سابقا . ومن خلال هذا الجدول يتضح ايضا ان الطاقة الاستيعابية رغم محدوديتها نسبيا الا انها اذا استغلت الاستغلال الامثل فانها تعمل على حل مشكلة الايدى العاملة على الامد البعيد .

اما من حيث تعدد مجالاته فانها قد بلغت أربعة عشر مهنة وهى كالآق :- ميكانيكا سيارات ، سمكرة سيارات ، كهرباء عامة ، آلات زراعية ، بناء وتشيد ، سمكرة صحية لف المحركات ، كهرباء سيارات ميكانيكا عامة ، تكييف وتبريد ، لحام وحدادة ، تجارة عامة ، الالكترونات والاداعتين ، والآلات الدقيقة والكتابة . هذا بالاضافة الى برامج التدريب الاساسى .

3) الانفاق على التدريب وبرامجه :-

لقد حظى التدريب المهنى منذ بداية السبعينات بنصيب لا بأس به من المخصصات المالية وبمقارنة بسيطة بين المخصصات التى حظى بها فى الست سنوات التى سبقت قيام الثورة والتى لم يزد فيها اجمالى الانفاق على مليون وثلاثمائة دينار ليبي ، وبين ما حظى فى الست سنوات التى تلت قيام الثورة حيث بلغت جملة الانفاق حوالى تسعة وعشرين مليون وربع . والجدول التالى يوضح توزيع الانفاق على السنوات الست سالفة الذكر ⁽¹⁾ .

(1) عباس بدر الدين ، كتاب الشورى الثالث .

جدول يوضح مخصصات قطاع التدريب في السنوات 1975/70

| السنة | المخصص |
|-------------|------------|
| 1970 - 1971 | 250,000 |
| 1971 - 1972 | 2,200,000 |
| 1972 - 1973 | 2,650,000 |
| 1973 - 1974 | 5,846,000 |
| 1974 - 1975 | 8,708,000 |
| 1975 - 1976 | 8,729,000 |
| المجموع = | 29,189,000 |

وبالنظر الى هذا الجدول تبين ان التدريب المهني يلقي عناية من قبل الجهات المسؤولة في الدولة . وخير ما يبرهن عليه هذا الجدول هي الزيادة المطردة في الانفاق عليه على مر السنين - ففي الوقت الذي كانت مخصصات التدريب عام 1970 ، لم تزيد على ربع مليون دينار ، نجد انها بلغت عام 1976 قرابة تسعة ملايين دينار ليبي .

4 (جعل التدريب المهني لونا من الوان التعليم الجماهيري .

اهتمت ثورة الفاتح من سبتمبر بالتدريب المهني حتى غدا تعليميا جماهيريا يستفيد منه فئات عديدة من فئات الشغب مثل فئة المنتجين العاديين ، وفئة المعاقين وفئة النساء الريفيات ، وفئة المشتغلين في مجال الزراعة ، فئة الذين يعملون في ادارة المشروعات الريفية ، فئة النقابيين ، فئة المشرفين وغير ذلك من الفئات الأخرى التي استفادت من برامج التدريب . وبناء على تنوع هذه الفئات وتعددتها وتعدد طبيعة وظائفها ، وتعدد حاجاتها وميولها ورغباتها فقد تعدد التدريب وتنوع والذي يشمل .

التدريب المهني طيلة الحياة :-

- التدريب المهني للأفراد الذين لم ينالوا رعاية كافية في الماضي .
- التدريب الخاص بوسائل الأمن والسلامة والوقاية الصحية .

التدريب فى مجال اكتساب الدراية والخبرة والمهارات المتعلقة بتشكيلة واسعة من المهن .

التدريب اثناء العمل .

التدريب الخاص بالمشرفين .

التدريب الخاص بالمدرءاء .

التدريب فى ادارة المشروعات الريفية .

التدريب المهنى لاقامة صناعات جديدة .

التدريب الخاص بنقابات العمال .

التدريب الخاص بالمرأة الريفية .

ويتولى اعداد هذه البرامج معظم الامانات والعديد من المؤسسات الصناعية فى القطاع العام .

ويوجد بالجماهيرية أربع مستويات للتدريب والذى تمثله مستويات التلمذة الصناعية وهى كالاتى :-

1) برامج الثلاث سنوات للمرحلة الثانوية . وتدير هذا المستوى من التدريب امانة الصناعة . ويلحق بهذه البرامج الطلبة الحاصلون على الشهادة الاعدادية حيث يتم تدريبهم كفنيين فى الصناعة . ويتم هذا التدريب بالمصانع خلال العطلات الصيفية . وتبلغ الطاقة الاستيعابية لهذه المعاهد حوالى ستة آلاف طالبا . ومن المتوقع ان يصل عدد الخرجين لعام 1988 م من هذه المعاهد حوالى الفى (2000) طالبا .

2) مراكز تدريب المنتجين المهرة :-

وتقوم هذه المراكز باعداد المنتجين المهرة حسب برامج منظمة العمل الدولية ويتلقى الطالب فيها تدريبيه العلمى والعملى على مدى ثلاث سنوات على المهنة التى يرغب ان يتخصص فيها . اما الجهة المسئولة عن هذا النمط من التدريب ادارة واشرافا هى « أمانة التكوين » .

3) مراكز تدريب المنتجين اشياى المهرة :-

وتقوم هذه المراكز بتدريب الطلبة الحاصلين على شهادة اتمام المرحلة الابتدائية بشكل دورى . وتستغرق مدة التدريب ما بين سنة وستين وذلك بناء

على طبيعة كل تخصص وماتحتاجه من مدة تدريب ، وتتبع هذه المراكز امانة التكوين .

(4) مراكز التدريب المهني السريع :

وقد انشئت هذه المراكز من اجل تدريب المتجيين الذين تحولوا من القطاعات غير الانتاجية . الى القطاعات الانتاجية وكذلك انشئت من أجل تعويض بعض النقص في الايدى العاملة المدربة ، والتي تحتاج الى تدريب عاجل وسريع وخاصة بعد اتخاذ قرار الاستغناء عن العمالة الاجنبية التي اتخذته المؤتمرات الشعبية الاساسية . ومدة التدريب في هذه المراكز تتراوح ما بين الثلاثة اشهر والسنة .

ونتيجة لهذا الاهتمام بالتدريب فمن المتوقع ان يرتفع عدد الخريجين ارتفاعا كبيرا في المستقبل القريب . وان هذا العدد من الخريجين سوف يزداد ، عاما بعد عام . وماتتوقعه الامانة العامة لادارة التخطيط في هذا الخصوص يبينها الجدول التالي :-

هذا الجدول يبين توقعات عدد الطلبة الذين سيتم تخرجهم من برامج التعليم المهني والتدريب المهني في الفترة ما بين الاعوام 1986 - 2000 .

| مستوى التدريب | | 1986 - 1990 | | 1991 - 1995 | | 1986 - 2000 | |
|---------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| ذكور | اناث | ذكور | اناث | ذكور | اناث | ذكور | اناث |
| 23200 | 4000 | 26000 | 8000 | 40500 | 10000 | 10000 | 28300 |
| 6300 | — | 7800 | — | 10000 | — | — | — |
| 49400 | 18600 | 72300 | 27300 | 81200 | 27300 | 27300 | 27300 |

وبما لا شك فيه ان الجماهيرية في اشد الحاجة الى التدريب المهني على اعتبار ان هذا النمط من التدريب - كما اشرنا سابقا - لا غنى عنه لاي مجتمع يهدف الى بناء دولة عصرية قوامها الصناعة على مختلف مستوياتها .

وبالاضافة الى كون الجماهيرية تسعى الى قيام المشاريع الصناعية المختلفة كسبب اساسي في ايجاد برامج للتدريب ، فان هناك اسبابا كثيرة أخرى قد املت عليها ضرورة التدريب والحاجة اليه ، ومن بين هذه الاسباب مايلي :-

(1) كثرة المواد الطبيعية باعماق الارض اللبية التى تحتاج الى من يكشفها ويخرجها ويوظفها ويمنحها ويحافظ عليها .

(2) قلة العدد السكانى وخاصة المنتجين الفعليين منهم . فان اجمالى الموظفين العرب الليبيين لا يزيد على اربعة ملايين نسمة . وليس فى مقدور هذا العدد القليل ان يقوم بجميع المسئوليات على اكمل وجه وهو على هذا القدر البسيط من التعداد والاعداد .

(3) اتساع الرقعة الكلية للارض اللبية حيث تقدر مساحتها بحوالى (1700000) ، كيلومتر مربع - وان الكثافة السكانية تقدر بحوالى ستين شخصا لكل مائة كيلومتر مربع .

(4) ارتفاع نسبة الامية - اى ان الامية بما فى ذلك الامية الابدجية والحضارية والوظيفية مازال منتشرة بين افراد الطبقة المنتجة .

(5) استحداث بنية تعليمية تعتمد اساسا على التعليم الثقنى والفنى ويكون الطالب بناء على خطة هذه البنية متخصصا فى مجال محدد منذ التحاقه بالتعليم الثانوى والجوانب العملية والتطبيقية فى هذه البنية الجديدة من التعليم تكون هى الجوانب الغالبة . وهذا التغير والتحديث والتجديد فى خطط وبرامج التعليم النظامى يعتبر سندا قويا وعونا اكيدا للتعليم الفنى والثقنى ولبرامج التدريب المهنى على مختلف اشكاله والوانه .

(6) ادخال مادة التقنى فى جميع سنوات التعليم الالزامى وبالتحديد ابتداء من السنة الرابعة من التعليم الاساسى وحتى نهاية السنة التاسعة التى يلتحق بعدها الطالب بالتعليم الثانوى التخصصى ، وذلك اسهاما فى اعداد كفاءات مهنية وتقنية ذات قدرات ابتكارية من اجل دعم وتحسين العمل الفنى والثقنى ليكون اكثر ذقة واوفر انتاجا - تأكيدا لتطلعات المجتمع الجماهيرى الجديد فى الاخذ باسباب التقنى ، التى هى عصب التقدم .

(7) استحداث امانة جديدة للاعداد والتدريب الفنى تعرف باسم « امانة اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهنى » . اوكلت اليها مهام التخطيط والاشراف على برامج التدريب المهنى . وقد جاءت هذه الخطوة تنفيذيا لقرارات المؤتمرات الشعبية الاساسية فى دور انعقادها العادى الثالث لعام 1988م ، التى صاغها الملتقى العام للمؤتمرات واللجان الشعبية فى دورها

العادي الرابع عشر في الفترة من 2 الى 9 من شهر المريخ 1988م بشأن تنظيم أمانة اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهني .

المشاكل التي تواجه برامج التدريب

رغم الاهتمام بالتدريب المهني من قبل الجهات المسئولة والتي تمت الاشارة اليها في النقاط السبعة سالفة الذكر ، الا ان هناك العديد من المشاكل التي وقفت امام هذه البرامج وامام منفذيها او المخرطين فيها والتي حدثت من فاعليتها

ومن بين هذه المشاكل مايلي :-

1) ضعف المستوى العام للمدربين :-

لقد اشارت العديد من التقارير والنشرات الصادرة عن الجهات ذات العلاقة بالتدريب وذات العلاقة بجمع البيانات الى ان برامج التدريب المهني تعاني بشكل واضح من نقص في المدربين المؤهلين لان غالبية الذين يقومون بشئون التدريب من الليبيين ومن غير الليبيين لم يكونوا مؤهلين للقيام بهذه المهام وحتى المؤهلين منهم يحتاج بعضهم الى بعض الدورات لرفع كفايتهم التدريبية .

والجدول التالي يبين عدد المدربين في برامج التدريب المهني ومستوياتهم⁽¹⁾ .

| عدد المدربين | مستوى التدريب | |
|--------------|---------------|------------|
| | ليبيون | غير ليبيين |
| المجموع | | |
| 344 | 239 | 105 |
| 754 | 547 | 207 |
| 250 | 125 | 125 |
| 1348 | 911 | 437 |

(1) امانة اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهني « دور اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهني في تنمية المجتمع الجماهيري » .

من خلال النظر الى هذا الجدول فانه بين لنا الحقائق التالية :

- أ) ان الاكثية من المدربين اما انهم غير مؤهلين أو انهم يحتاجون الى تأهيل في بعض الجوانب حيث إن حوالى ألف منهم يتصفون بهذه الصفة . وهذا العدد يمثل نسبة 75٪ من مجموع المدربين .
- ب) مازال التدريب المهني يعتمد بدرجة كبيرة على غير العناصر الوطنية فقد تبين من الجدول السابق ان حوالى (437) مدرب هم من غير الليبيين . وهذا الرقم يمثل نسبة تفوق الثلث من مجموع المدربين .

- 1) ومن المشاكل أو الصعوبات التى تواجه التدريب المهني ايضا الاختلاف الواضح بين المتدربين من حيث المستوى العمرى والمستوى الدراسى .
- 2) عدم مراعاة الاحتياجات لكل مهنة مما يترتب عليه تكديس المتدربين فى مهن معينة وترك المهن الأخرى . كما نراه فى تكديس المتدربين فى مجالات صيانة السيارات (سمكرة - ميكانيكا - كهرباء) وعزوفهم عن مهنة لف المحركات وصيانة الآلات الدقيقة التى لا تقل اهمية عن المجالات السابقة .
- 3) قلة سعة الطاقات الاستيعابية لمراكز التدريب التى لا تزيد هذه الطاقة على استيعاب اكثر من تسعة آلاف متدرب . الامر الذى يجعل الكثيرين من الراغبين فى الالتحاق الى هذه البرامج لا يجدون اماكن لهم بمراكز التدريب .
- 4) ندرة مراكز تدريب المدربين حيث لا يوجد الا مركزا واحدا والنقص فى هذا النوع من المعاهد جعل التدريب المهني فى حاجة ماسة ودائمة الى المدربين المؤهلين مما اضطر المسؤولين عن التدريب الاستعانة ببعض المدربين من الدول بالاعلى .
- ونتيجة لهذه المشاكل وغيرها من المشاكل العديدة الأخرى من تلك التى تواجه التدريب المهني والتى لم يتم ذكرها فقد برزت بعض النتائج السلبية .

النتائج السلبية فى برامج التدريب المهني :-

نظرا لضعف المستوى الذى عليه المدربين فى مجالات التدريب ، ونظرا لقلّة الاهتمام بالاعداد الجيد لهذه العناصر ، وعدم ايجاد العناصر الكافية من

المدرسين العرب الليبيين ، ونظرا لتشتت جهود الجهات التي تقوم بالتدريب وتشرف عليه من مؤسسات وهيئات وأمانات مختلفة وذلك بعدم التنسيق والتعاون فيما بينها ، ونظرا المحدودية الطاقات الاستيعابية لمراكز التدريب مع عدم التخطيط الدقيق الخاص بتوزيع المتدربين على مراكز التدريب حيث ان توزيعهم لم يتم بناء على حاجات المجتمع ومنشآته الانتاجية فكل هذه الامور وغيرها قد جعلت برامج التدريب قاصرة عن تحقيق اهداف المجتمع العربي الليبي والتي تتمثل في جعل هذا اللون من النشاط نشاطا عاما بحيث تستفيد منه شريحة كبيرة من شرائح المجتمع ، ويؤدي بالمتدربين الى ان يزدادوا من انتاجهم ويحسنوا من ادائهم بحيث يصبح مانتتجه المصانع في الجماهيرية يضاهي مانتتجه غيرها من الدول الاخرى بالتالى تستطيع الجماهيرية منافسة هذه الدول في مختلف الصناعات ثم تستغنى عما ينتجه الآخرون كما ان الامور السابقة قد جعلت ومن برامج التدريب قاصرة ايضا عن تدريب الاعداد الكافية بحيث يتم الاعتماد على النفس والاستغناء عن الآخرين . ولذا قلنا بوجود بعض النتائج السلبية في برامج التدريب . وللتأكد من صحة هذا القول نورد هاتين الحقيقتين

فالحقيقة الاولى تتمثل في ماتم تحقيقه في مجال التدريب المهني في الجانب الكمي .
والحقيقة الثانية تتمثل في ماتم تحقيقه في الجانب النوعي .

والجدول التالى يوضح الطلب والعرض على فئة العاملين المهرة واشياء المهرة حسب السنوات . (1) .

| السنة | 1981/1985 م | 1986 م/1990 م |
|-------|-------------|---------------|
| الطلب | 209800 | 201700 |
| العرض | 48700 | 76600 |

فرغم الزيادة الملحوظة بين العرض في الفترتين ، الا ان الطلب على الاليدى العاملة المهرة واشياء المهرة مايزال اكثر من العرض .

اما فيما يتعلق بالنقطة الثانية وهى النوع فى برامج التدريب المهنى فانها هى الأخرى ليست باحسن حال من سابقتها اى انها ليست بافضل من الكم ، فالمدة التى يقضيها المتدربون فى الدورات التدريبية تعتبر قصيرة نسبيا بحيث لا تعد الافراد اعداداً جيداً وكافياً . فالغالبية ممن يشتركون فى هذه الدورات لا تزيد مدة تدريبهم على ثلاثة اشهر⁽¹⁾ والجدول التالى يوضح ذلك .

اماماتم تحقيقه فى المجال الكمى فان أمانة التخطيط (سابقا قد اشارت الى ماتم تدريبيه فى جميع مراكز التدريب منذ انشائها حتى عام 1980م ، وعلى مختلف المستويات اى على مستوى التدريب الطويل والقصير والسريع والمكثف . . . الخ لم يزد على (57 الف) متدرب وبالتحديد فانه قد بلغ فقط (56907) .

فهذا الرقم البسيط بالمقارنة الى المدة التى عرفت فيها الجماهيرية التدريب والى اغطا التدريب المختلفة والى المراكز المتعددة ، والى التشجيع الكبير الذى حظى به التدريب وخاصة بعد قيام ثورة الفاتح من سبتمبر ، والى حاجة الجماهيرية الماسة الى الالىدى المدربة لكثيرة مشاريعها الصناعية وتحديها للآخرين واعتمادها على نفسها . . . الخ . فهذا الرقم البسيط بالمقارنة الى هذه الاشياء كلها يعتبر رقما بسيطا ، وبسيطا جدا ولا يتمشى وخطط المجتمع وطموحاته .

اما تقرير أمانة اللجنة الشعبية للتكوين والتدريب المهنى الذى تقدمت به الى المؤتمر السادس لتثقيف المنتجين الذى عقد بمدينة بنغازى فى شهر 7/1988م اشار الى ان عدد المتدربين فى مراكز التدريب المهنى لتلك السنة فقد بلغ حوالى (4 الف) متدرب .

فرغم ان هذا الرقم يفوق الطاقة الاستيعابية لمراكز التدريب بحوالى خمسة الآف ، الا ان هذا العدد فى مجمله بسيطا بالنظر الى خطط المجتمع واحتياجاته .

(1) الادارة العامة للتخطيط السكانى والقوى العاملة (خطة تنمية القوى العاملة حتى عام الفين .

| مدة التدريب | عدد المتدربين | النسبة |
|-------------------|---------------|--------|
| اقل من ثلاثة اشهر | 29750 | 3, 52% |
| من 3 - 5 اشهر | 7564 | 3, 13% |
| من 6 - 11 اشهر | 9500 | 7, 16% |
| من سنة الى سنتين | 6105 | 7, 16% |
| اكثر من سنتين | 3988 | 0, 7% |
| المجموع = | 56907 | 100% |

فهذا الجدول يبين التوزيع النسبي للمتدربين الحاصلين على دورات تدريبية حسب مدة التدريب حتى عام 1981 م (1).

ومن خلال هذا الجدول يتضح ان حوالى 3, 52% من مجموع المتدربين الليبيين الحاصلين على دورات تدريب ، كانت مدة تدريبهم اقل من ثلاثة اشهر .

وان اكثر من (82%) من الحاصلين على هذه الدورات كانت مدة تدريبهم تقل عن سنة . وفى كلا الحالتين تعتبر مدة التدريب قصيرة ولا يستطيع فيها المتدرب ان يستوعب ما تدرب عليه ولا يمكن له ان يكون منتجا ماهرا او فنيا .

فهذا النوع من التدريب يسمى بالتدريب السريع وهو غالبا مايقدم لحل بعض المشاكل والتطورات التى تحصل فى سوق العمل ، وذلك كما حدث عندما تم تأميم قطاعى النفط والمصارف ، وعند ما اتخذ قرار الاستغناء عن العمالة الاجنبية ، وعندما تم تحويل عدد هائل من قطاع الموظفين الى مواقع الانتاج .

وهذا القصور الكمي والقصور الكيفي فى مجال برامج التدريب عملت الجماهيرية على اعادة النظر فى هذا الجانب الحيوى والهام فعملت الدولة على ادخال الاصلاحات الجذرية التى من شأنها تحسينه وتطويره بما يتلاءم وحاجة المجتمع وتطور العصر . ومن اهم الخطوات التى اتخذت فى هذا الصدد هى

(1) مصلحة الاحصاء والتعداد = النتائج النهائية لحصر القوى العاملة لعام 1980 م .

استحدثت امانة خاصة بالتدريب والاعداد المهني التي عرفت باسم (امانة اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهني) .

هذه الأمانة التي سيكون دورها الرئيسي : التخطيط ، الاشراف ، والتنفيذ والمتابعة والتقويم لكافة برامج التدريب المهني والتعليم الفني ، حتى تقضي على التشتت والازدواجية وما الى ذلك من الامور التي عرقلت في الماضي سير التدريب وحدث من فاعليته .

هذا بالاضافة الى بعض الخطوات الأخرى كاستحداث البنية التعليمية الجديدة وازضافة مادة التقنية الى مواد التعليم الاساسي وغيرها من الخطوات الأخرى الايجابية وهذه الخطوات جميعها كفيلة باذن الله بالتغلب على جميع ما يعرقل اعداد المنتج الماهر الواعي الذي يعمل بحرص واخلاص واثقان ليصل لمجتمعه الى ما يسعى اليه .

الفصل السادس

مضمون البحث واجراءاته

المقدمة :-

مشكلة البحث واجراءاته

اهمية البحث والحاجة اليه .

خطة البحث ومنهجه .

عينة البحث

مشكلة البحث واجراءاته

لقد اصبح اهتمام الدول - وفي هذه الاونة بالذات - يزداد يوماً بعد يوم باقامة برامج تثقيف وتدريب واعداد المنتجين على كافة المستويات وفي مختلف التخصصات وذلك لما لهذه البرامج من اهمية كبرى في اعداد المنتجين الذين يعتبرون من اهم شرائح المجتمع واكبرها .

والجماهيرية العربية الليبية من بين هذه الدول . فقد اولت المنتجين عامة ، والمنتجين الذين هم في المنشآت الانتاجية والمراكز الصناعية خاصة اهتماماً كبيراً واقامت البرامج التثقيفية والدورات التدريبية والتأهيلية وكل ما من شأنه ان يزيد في مهارات المنتجين ومعارفهم على اعتبار ان الاهتمام بالمنتجين في هذه الجوانب هو اهتمام بتقدم المجتمع وتطوره ، وقد عمدت الدولة على هذا الاهتمام كله ، حرصاً على عدم اعتمادها على غيرها من الدول الاخرى وذلك فيما تحتاجه من مختلف الاشياء ضرورية كانت ام كمالية .

وقد تجسد اهتمام الدولة هذا في جملة من الخطوات الاجرائية التي تتلخص بعضها في النقاط التالية :-

اولاً :

اقامة العديد من مراكز التدريب بما في ذلك معاهد التثقيف العمالي المتخصصة وذلك لاقامة العديد من البرامج التثقيفية التي من شأنها خلق المنتجين الواعين الذين يعرفون ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات تجاه منشآتهم الانتاجية ، وروابطهم المهنية ، وبيئاتهم وامتهم العربية ، واسرهم الدولية ، والتي من شأنها كذلك جعل المنتجين قادرين على تكوين علاقات انسانية مع جماعات المنتجين والفنيين والاداريين داخل المنشآت الانتاجية ومراكزها ، وقادرين على التكيف ليكونوا اكثر انسجاماً وتفاعلاً وسط هذه الجماعات .

ثانياً :

اقامة العديد من المعاهد الفنية المتوسطة والعليا ومراكز التدريب والاعداد او التكوين المهني التي يقصد من انشائها اعداد المنتجين وتزويدهم بالمبادئ والاسس الرئيسية في المجال المهني وذلك لايجاد فنيين ومهرة وانصاف مهرة من العناصر الوطنية .

ثالثاً :

اقامة العديد من البرامج التدريبية التي من شأنها اعداد المنتجين وتزويدهم بالمبادئ والاسس المتعلقة بالامن الصناعي والسلامة المهنية حفاظا على سلامة المنتجين من اخطار الآلات واضرار المواد المختلفة .

ورغم الاهتمام الكبير بقطاع المنتجين في هذا الشأن ، فالمرء يتساءل عن مدى الفائدة التي نالها المنتجون من برامج التثقيف والتدريب .

فلربما هناك العديد من المنتجين الذين لا يستفيدون من هذه البرامج التثقيفية وهذه الدورات التدريبية ، وتبقى هذه البرامج جميعها عاجزة عن تحقيق الاهداف التي وضعت من اجلها .

واذا لم تكن الفائدة المرجوة من وراء هذه البرامج قد تحققت فالمرء يتساءل ثانية عن السبب او الاسباب التي وقفت دون بلوغ الفائدة .

وهنا يتبادر الى ذهن المرء اكثر من سبب عساها ان تكون هي الحائل دون ذلك .

فقد يرجع السبب الى ضعف القرارات الدراسية ، أو الى عدم وجود المناخ الدراسي المناسب الذي من شأنه مساعدة المنتجين على حضور الدورات ، والمثابرة والاستمرار .

او يرجع السبب الى بعد البرامج والمقررات عن حاجات ورغبات الدارسين او عن ميولهم واهتماماتهم . او ان عدم مناسبة الوقت المحدد للدراسة او الزمان

المخصص لها ، او مشاغل الحياة اليومية والعلاقات الاجتماعية او ضعف المدرسين وتقصير الادارين والمشرفين ، او قد يكون هناك اسباب اخرى هى التى لاتساعد المنتجين على ان يستفيدوا من هذه البرامج والدورات .

كما انه رغم الحرص الشديد على دفع المنتجين لاقامة علاقات انسانية طيبة داخل منشآتهم الانتاجية فربما تكون هذه لعلاقات هامشية او قد لاتكون لهذه العلاقات وجود مما يسبب فى كره المنتجين لاعمالهم ويؤدى بهم اخيرا الى الارتكان الى التكاسل والتمارض والاهمال والتسيب ويؤدى بهم كذلك الى القلق النفسى والاضطرابات المختلفة والناجمة عن عدم التكيف مع اعمالهم التى اوكلت اليهم وآلاتهم التى يديرونها ورفاقهم الذين يشتغلون معهم .

ولمعرفة عما اذا كانت البرامج الثقافية والتدريبية ذات جدوى بالنسبة للمنتجين ام انها عبارة عن عمل فيه مضيعة للوقت والجهد والمال وعما اذا كانت العلاقات الانسانية داخل المنشآت الانتاجية تسير بصورة حسنة ام انها على العكس من ذلك ، وما اذا كان ابداء الرأى والمشاركة الايجابية داخل هذه المنشآت متاحة بالصورة المطلوبة ام انها مازالت شعار مرفوع ، فان الاتصال بالمنتجين انفسهم لمعرفة هذه الحقائق من خلال ارائهم واتجاهاتهم نحو هذه القضايا يعتبر خير مصدر لذلك .

اذا فمن هذا المنطلق يمكن ان تحدد مشكلة هذا البحث فى السؤال العام التالى «ما رأى المنتجين بالمنشآت الانتاجية نحو القضايا المتعلقة بالبرامج الثقيفية والتدريبية التى اعدت من اجلهم ؟»

ويتفرع من هذا السؤال العام عدة اسئلة محددة تتناول كل مجال من المجالات الواردة فى هذه الدراسة . وقد حاول البحث بشقيه النظرى والعملى ان يبحث عن هذه الاسئلة المتفرعة عن السؤال العام وهى كما يلى :-

1) ما المقصود بالثقافة العمالية «تثقيف المنتجين» ؟ وما اهميتها ؟ وما هى التطورات التى مرت بها حتى وصلت الى مفهومها الحديث ؟

2) ما هو التدريب على الامن الصناعى والسلامة المهنية ؟ وما هو دوره بالنسبة للمنتج والانتاجية ؟ وما التطورات التى مر بها هذا المجال حتى وصل الى مفهومه الحديث ؟

3) ماهى ميادين الثقافة العمالية «تثقيف المنتجين» والتدريب فى مجالات الامن الصناعى والسلامة المهنية؟

4) ماهو الدور المتوقع من المنتج ان يقوم به داخل المراكز الصناعية والمنشآت الانتاجية وخارجها؟ وماالصعوبات التى تعوقه عن اداء هذا الدور على الوجه الاكمل؟

5) هل المنتجون بالجمهورية العربية الليبية فى حاجة الى دورات التثقيف والتدريب داخل منشآتهم الانتاجية؟

6) مامدى الاستفادة من برامج التثقيف والتدريب الحالية بالنسبة للمنتجين بالمنشآت الانتاجية بالجمهورية؟

7) ماهى العقبات التى تقف حائلا دون التحاق بعض المنتجين بالمنشآت الصناعية ببرامج التثقيف والتدريب لمنتجى المنشآت الصناعية؟

8) ماهى أوجه النقص التى لاتزال عالقة ببرامج تثقيف المنتجين وبرامج التدريب الخاص بالامن الصناعى والسلامة المهنية؟ وكيف يمكن تطويرها واصلاحها لتصبح اكثر فعالية فى اعداد المنتجين بالمنشآت الصناعية؟

9) مانوع العلاقات الانسانية السائدة بين المنتجين ، وبين المنتجين والفنيين والاداريين بالمنشآت الصناعية؟ وما اثر هذه العلاقات على حياة الافراد ونشاطهم داخل المنشآت الانتاجية؟

10) مالمشاكل التى تواجه المنتجين داخل منشآتهم الانتاجية والتى تسبب فى عدم تكييفهم وتؤثر على انتاجهم؟

اهمية البحث والحاجة اليه :

ان اقامة هذه الدراسة لغرض معرفة رأى المنتجين بالجمهورية نحو دورات وبرامج تثقيف وتدريب المنتجين ، ونحوالعلاقات الانسانية داخل هذه المنشآت الانتاجية ومدى درجة تكييف هؤلاء المنتجين تعتبر ذات اهمية بالغة . اذ

ان هذه الدراسة تتناول موضوعا اساسيا من موضوعات الفئة المنتجة ، حيث ان هذا المجال لم يحظ باهتمام الباحثين وذوى الاختصاص بالجماهيرية من قبل كما حظى بذلك بعض المجالات الاخرى المتعلقة باحوال الطلاب النظاميين مثلا فى مختلف مراحلهم التعليمية وبالراشدين فى برامج تعليم الكبار ومحو الامية ، وكالراشدات فى مختلف البرامج المتعلقة بهن .

فقد اجريت العديد من الدراسات حول برامجهم وقضاياهم المختلفة . ومن ناحية اخرى فان اهمية هذه الدراسة تجعل الكثيرين منا يقف على الرأى الحقيقى حول مايقدم من برامج تثقيفية وتدريبية فى مجال الامن الصناعى والسلامة المهنية والظروف المختلفة التى يعيشها المنتج داخل مجال عمله اى ان ماتأتى به هذه الدراسة من نتائج مصدرها المنتجون دون سواهم .

وتكمن اهمية هذه الدراسة ايضا فى انها تضع جملة من النتائج والتوصيات والمقترحات الاجرائية بين يدى المسؤولين عن اعداد وادارة الدورات الخاصة بثقافة المنتجين وتدريبهم لتساهم فى التغلب على بعض المشاكل التى تعرقل سبيل المنتجين من الالتحاق ببعض هذه البرامج او من عدم الاستفادة مما يقدم لهم ولمعرفة تلك الاسباب التى تجعلهم غير متكيفين مع الوسط الذى يعملون فيه او تلك المشاكل والاسباب التى تجعلهم غير متحمسين لاعمالهم وغير مخلصين لها .

وبالاضافة الى هذا فان الدراسة سوف تعطى بعض المؤشرات لاجراء دراسات وابحاث اخرى على نطاق اوسع وفى جوانب اكثر شمولاً والتى تتعلق جميعها بشئون المنتجين وقضاياهم .

خطة البحث ومنهجه :

لقد تم تقسيم هذا البحث الى قسمين رئيسيين هما :-

1 - القسم النظرى ويعتمد فى معلوماته على المصادر المكتوبة من كتب ومجلات ونشرات وتقارير واحصائيات . ويعتمد كذلك على الخبرة الشخصية للباحثين وقد تضمن القسم النظرى فصول ، وكان اولها تحت عنوان مضمون البحث

واجراءاته والفصل الثانى ثقافة المنتجين المفهوم والنشأة والتطور . وكان الفصل الثالث تحت عنوان مشاكل تثقيف المنتجين بالجماهيرية والفصل الرابع تناول تطور اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية كما تناول الفصل الخامس اهمية الصناعة وحاجتها الى العمالة الفنية المدربة .

اما الفصل السادس فقد تناول التدريب وضرورته للمنتجين .

هذا وقد حاول هذا القسم اى «القسم النظرى» ان يجيب عن التساؤلات الخمس الاولى من تساؤلات هذه الدراسة .

2) اما القسم الثانى من هذا البحث هو القسم العملى الذى يتضمن الفصل السابع الذى عرضت فيه البيانات التى جمعت عن طريق استبيان بسيط مقنن وحللت وفسرت . هذا كما تضمن الفصل الثامن ملخص النتائج والتوصيات التى اوصت بها الدراسة من خلال اجابتها عن الاسئلة الست الاخيرة من اسئلة الدراسة التى وردت فى مشكلة البحث .

عينة البحث :

لقد اختيرت عينة الدراسة عشوائيا من بين المنتجين الملتحقين بدورات تثقيف المنتجين التى اقامها المعهد العالى لتثقيف المنتجين داخل المنشآت الانتاجية التى تؤول ملكيتها الى المجتمع فى ثلاث بلديات من بلديات الجماهيرية وهى :-

بلدية طرابلس ، وبلدية الزاوية ، وبلدية المرقب خلال العامين 1987 - 1988 .

وقد ضمت هذه العينة حوالى مئتين وعشرين دارساً جاءوا من مختلف الشركات العامة والمجمعات الصناعية والدوائر الرسمية .

وقبل البدء فى تفريغ استمارات الاستبيان وتحليلها قد روجعت هذه الاستمارات وذلك بقصد التأكد من صحة وسلامة كل واحدة منها ومن خلال

المراجعة الدقيقة تم استبعاد «20» عشرين استثمارة نظرا لعدم صلاحيتها وكان سبب الاستبعاد هذا الالحاد امرين :-

(1) اما لان الذين قاموا بتعبئة هذه الاستثمارات لم يقوموا الا بتعبئة فقرات قليلة جدا وبدون وعى واهتمام .

(2) اولان الذين قاموا بهذه التعبئة لم يكونوا قد جاءوا من جهات ذات طابع خدمي وليس ذات طابع انتاجي كالمصارف والبريد مثلا وعلى هذا الاساس قد اصبح افراد العينة الفعليين «200» مائتين شخص موزعين على ست شركات ومجمعات صناعية وهى : شركة الشاحنات ، الشركة العامة للاسمنت ، مجمع اللدائن بصرمان ، الشركة العامة للاعلاف ، الشركة العامة للزيوت ، والمجمع الانتاجى للدواجن والابقار .

والجدول رقم «1 - 1» يبين توزيع افراد هذه العينة حسب الجهات التى جاءوا منها .

| الجهات التى يمثلها الدارسون | العدد | النسبة |
|----------------------------------|-------|--------|
| الشركة العامة للشاحنات | 68 | 34% |
| الشركة العامة للاسمنت | 46 | 23% |
| مجمع اللدائن | 38 | 19% |
| الشركة العامة للاعلاف | 26 | 13% |
| المجمع الانتاجى للدواجن والابقار | 8 | 4% |
| الشركة العامة للزيوت | 14 | 7% |
| المجموع | 200 | 100% |

ويبدو من خلال هذا الجدول ان الشركة العامة للشاحنات تمثل اكبر نسبة من المشتركين فى برنامج تثقيف المنتجين ، بينما يمثل المجمع الانتاجى للدواجن والابقار اقل نسبة فى عدد المشتركين فى هذه الدورات وربما يرجع هذا التفاوت

الكبير الى التفاوت في عدد المنتجين داخل الشركة العامة للشاحنات والمجمع الانتاجي للدواجن والابقار او ربما يرجع سبب ذلك الى طبيعة الاعمال التي يزاولونها حيث ان درجة الحاجة الى مثل هذه البرامج التي تمليها ظروف العمل وطبيعته .

ومن حيث الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة فيبدو انها قد وزعت على ثلاث فئات بالتفاوت ، وهذه الفئات هي فئة المتزوجين - وفئة العزاب - وفئة المطلقين .

والجدول رقم « 2 - 1 » يبين توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية :

| النسبة | العدد | الحالة الاجتماعية |
|--------|-------|-------------------|
| 50% | 100 | اعزب |
| 42% | 84 | متزوج |
| 8% | 16 | مطلق |
| - | - | أرمل |
| 100% | 200 | المجموع |

يبين هذا الجدول ان الاكثرية من عينة الدراسة لم يتزوجوا بعد وهذا يدل على ان غالبية المنتجين بهذه المنشآت هم من الشباب ، بل مازالوا في المراحل الاولى منه

ومن حيث متغير المستوى التعليمي لافراد العينة فقد تفاوتت هذه المستويات والجدول رقم « 3 - 1 » يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي .

| النسبة | العدد | المستوى التعليمي |
|--------|-------|------------------------|
| - | - | امى |
| 7% | 14 | يعرف القراءة والكتابة |
| 30% | 60 | درس المرحلة الابتدائية |
| 26% | 52 | درس المرحلة الاعدادية |
| 5% | 30 | درس المرحلة الثانوية |
| 22% | 44 | درس بالمعاهد المتوسطة |
| 100% | 200 | المجموع |

فقد بين هذا الجدول ان المستويين الابتدائي والاعدادي يمثلان اعلى نسبتي وان الامية لم يكن لها وجود بين اوساط المنتجين الذين يشتركون في هذه الدورات .

وهذا لايعني ان الامية لا يوجد لها اثر بين اوساط المنتجين في المنشآت الانتاجية ولكن ربما يعني ان المشاركين في هذه الدورات من المنتجين ينبغي ان يكونوا على قدر معين من التعلم .

ومن حيث متغير سبل المواصلات فان هناك اكثر من «5ر87%» من مجموع عينة الدراسة لديهم سبل المواصلات اما عن طريق امتلاكهم لسياراتهم الخاصة ، او باستخدامهم لسيارات المجتمع .

والجدول رقم «4 - 1» يبين سبل مواصلات افراد العينة .

| النسبة | العدد | نوع المواصلات المستعملة |
|--------|-------|-------------------------|
| 47% | 94 | مواصلات خاصة |
| 27% | 54 | مواصلات ملك للمجتمع |
| 26% | 52 | ركوبة عامة «سيارة اجرة» |
| 100% | 200 | المجموع = |

ورغم ان هذا الجدول يشير الى ان نسبة كبيرة من عينة الدراسة لديها سبل مواصلات ميسرة الا ان نسبة من يعتمد على الاجرة في تنقلهم الى اماكن عملهم ومراكز الدورات ليست بالقليل وخاصة في مجتمع يؤمن بمقولة المركوب حاجة ضرورية لكل انسان .

ومن حيث الدخل فان هناك تفاوتاً كبيراً بين افراد العينة والجدول رقم « 5 - 1 » يوضح التوزيع لهذه الدخول :-

توزيع الدخل بالنسبة لعينة الدراسة :

| النسبة | العدد | مستوى الدخل |
|--------|-------|---------------------|
| 19% | 38 | لا يتجاوز الدخل 150 |
| 37% | 74 | من 151 الى 200 |
| 14% | 28 | من 201 الى 250 |
| 16% | 32 | من 251 الى 300 |
| 11% | 22 | من 301 الى 350 |
| 3% | 6 | من 351 فما فوق |
| 100% | 200 | المجموع = |

من الملاحظ ان دخول الافراد كبيرة الاختلاف فقد يصل هذا الفرق بين اعلى الدخول واقلها الى مايزيد على «200» مائتي دينار انما الذي ينبغي ان نشير اليه فانه رغم الاشارة الى الفروق في اعمار الدارسين وفي مستوياتهم التعليمية واحوالهم الاجتماعية ودخولهم الشهرية - وذلك كما جاء في الجداول الخمسة السابقة - الا ان هذه المعلومات لم توظف لمعرفة مدى تأثيرها على درجة انخراط المنتجين ببرامج التثقيف ، ولا على درجة استفادتهم مما يقدم لهم من خلال هذه البرامج ، ولكن تم استخدام بعضها اثناء تحليل وتفسير ومعالجة النتائج .

الفصل السابع

« تحليل النتائج وتفسيرها »

المجال الاول :

- أهمية دورات تثقيف المنتجين بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية .

المجال الثانى :

- المشاكل التى تواجه عملية تثقيف المنتجين .

المجال الثالث :

- الامن الصناعى والصحة المهنية وضرورتها .

المجال الرابع :

- التدريب وضرورته

المجال الخامس :

- العلاقات الانسانية فى مجالات الصناعة ومواقع العمل .

تحليل النتائج وتسفيرها

تحقيقا لاهداف هذه الدراسة والمتعلقة بمعرفة رأى المشاركين فى دورات وبرامج تثقيف المنتجين التى يقوم بها المعهد العالى لتثقيف المنتجين فى مختلف المنشآت الانتاجية داخل الجماهيرية ، وذلك من حيث مدى فائدة هذه الدورات والبرامج بالنسبة للملتحقين بها ، ومدى ملأمتها لمستوياتهم وتلبيتها لميولهم ورغباتهم ، ومدى مساهمتها فى تطوير معلوماتهم وثقافتهم ومدى مساهمتها فى تحسين العلاقات الانسانية بينهم وحسب العمل لديهم والمتعلقة كذلك بمعرفة جوانب القصور فى هذه البرامج والصعوبات والمشاكل التى تواجه الملتحقين بها ، والقائمين على تنفيذها كالمشاكل الشخصية أو الاجتماعية أو الاقتصادية ، أو المشاكل المتعلقة بالمنهج ومحتوياته بإدارة والتخطيط وغير ذلك من الصعوبات الأخرى وتحقيقا لهذه الاهداف سوف يقوم الباحثان فى هذا الفصل بتحليل وتفسير نتائج الاستفتاء التى وردت فى استمارات الاستبيان التى وجهت من قبل الباحثين الى عينة الدراسة .

وقد قسمت محتويات الاستمارة الى خمسة مجالات رئيسية هذا وقد تضمن كل مجال من هذه المجالات عدة عناصر فرعية .

وقد صنف المجالات الرئيسية كالآتى :-

المجال الاول :-

أهمية دورات تثقيف المنتجين بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية .

المجال الثانى :-

المشاكل التى تواجه عملية تثقيف المنتجين .

المجال الثالث :-

الامن الصناعى والصحة المهنية وضرورتها .

المجال الرابع : -

التدريب المهني وضرورته .

المجال الخامس : -

العلاقات الانسانية في مجالات الصناعة ومواقع العمل .
اما العناصر الفرعية التي تضمنها كل مجال من المجالات السابقة فهي كالآتي : -

المجال الاول : وقد تضمن أربعة عناصر فرعية وهي كالآتي : -
اولها يتعلق بمدى فائدة دورات وبرامج تثقيف المنتجين التي يقوم بها المعهد العالي لتثقيف المنتجين داخل الجماهيرية في تحسين المعلومات ، والمعارف والمستويات الثقافية بالنسبة للمنتجين .
وثانيها يتعلق بمدى فائدة هذه البرامج والدورات في تحسين العلاقات الاجتماعية والانسانية في مجال العمل .
وثالثها يتعلق بمدى فائدة هذه البرامج في تقوية الشعور الوطني والقومى عند المنتجين .

ورابعها : يتعلق بمدى فائدة هذه البرامج في تأكيد مبادئ الاشتراكية وحب العمل لدى المنتجين .

اما المجال الثانى فقد اشتمل هو الآخر على اربعة عناصر فرعية والتي تمثلت فى الاتى : -

أولها : يتعلق بمعرفة بعض المشاكل الشخصية والاجتماعية التي تعوق ، دورات وبرامج تثقيف المنتجين ودرجة الاستفادة منها .

وثانيها : يتعلق بمعرفة بعض المشاكل الاقتصادية التي تعوق هذه البرامج ، ودرجة الاستفادة منها .

وثالثها : تتعلق بمعرفة مشاكل المنهج ومحتوياته التي تعوق هذه البرامج ودرجة الاستفادة منها .

اما العنصر الرابع فانه يتعلق بمشاكل الادارة والتخطيط لهذه الدورات والتي قد تكون سببا فى عدم انجاح هذه البرامج وعدم الاستفادة منها .

اما العناصر الفرعية التي تضمنها المجال الثالث فهي كالآتي : -

معرفة رأى المنتجين فى الاسباب التى تدعو الى تدعو الى تطبيق الأمن الصناعى والسلامة المهنية فى المنشأة المهنية الانتاجية .

معرفة رأى المنتجين فى الاسباب التى قد تدعو الى عدم تطبيق الأمن الصناعى والصحة المهنية فى هذه المنشآت .

اما ماتضمنه المجال الرابع من عناصر فرعية فهى كالآتى : -

معرفة رأى المنتجين فى مدى ضرورة واهمية التدريب بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية .

معرفة رأى المنتجين حول الشعور السائد داخل منشآتهم الانتاجية تجاه التدريب .

ومعرفة رأيهم فى مدى الحاجة الى التدريب المستمر .

اما المجال الخامس والاخير فقد تضمن عنصرين فرعيين هما : -

معرفة رأى المنتجين فيما يتعلق بالعلاقات الانسانية بين فئات المنتجين بعضهم البعض .

معرفة رأيهم فيما يتعلق بهذه العلاقات فيما بينهم وبين الاداريين داخل منشآتهم الانتاجية .

التحليل والتفسير :-

لقد اعتمد الباحثان فى تحليلهما لنتائج استجابات المبحوثين على النسب المئوية على اعتبار ان استخدام النسب المئوية دون غيرها من الاساليب الاحصائية الاخرى فى مثل هذه الدراسات كافيه لاعطاء بعض المؤشرات والدلائل التى من خلالها يمكن معرفة بعض الحقائق التى تسعى لمعرفةها .

وسوف نبدأ بتحليل النتائج للمجالات الخمسة السابقة الذكر وذلك حسب ترتيبها مبتدئين بالمجال الاول وعناصره ثم المجال الثانى وعناصره وهكذا الى آخر المجالات .

المجال الاول :-

أهمية دورات تثقيف المنتجين بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية -

العنصر الاول فى هذا المجال :-

مدى فائدة دورات تثقيف المنتجين التى يقوم بها المعهد العالى الجدول رقم

(1 - 4) يبين النسب المئوية لاستجابات المنتجين المشتركين في دورة تثقيف المنتجين بخصوص درجة الفائدة التي نالها المنتجون من اشتراكهم في تلك الدورة .

الفقرة (1)

الى اى مدى تعتقد ان دورة تثقيف المنتجين التي اشتركت فيها قد افادتك في الجوانب التالية :-

| بدرجة قليلة | بدرجة متوسطة | بدرجة كبيرة | |
|-------------|--------------|-------------|--|
| ٪25 | ٪42 | ٪33 | تحسين معارفك وخبرتك الثقافية |
| ٪20 | ٪40 | ٪40 | تحسين فهمك لبعض القضايا المتعلقة بالعمل والانتاج . |
| ٪13 | ٪46 | ٪41 | تحسين فهمك لبعض الجوانب المتعلقة بقوانين العمل والانتاج . |
| ٪63 | ٪25 | ٪12 | مساعدتك على نبد العادات و التقاليد التي تعوق التنمية الصناعية |
| ٪57 | ٪20 | ٪13 | مساعدتك على مواجهة بعض المشاكل الاجتماعية الناتجة عن التصنيع . |

وبالنظر الى الجدول السابق وبالامعان في النسب المئوية لاجابات المشتركين في دورة تثقيف المنتجين نجد ان فائدتهم من هذه الدورة في الفقرات الخمس الواردة في هذا الجدول تختلف من فقرة الى اخرى ففي مايتعلق بالفقرة الخاصة بتحسين بعض المعارف والمعلومات وبعض المستويات الثقافية ، فقد تبين أن نسبة (٪33) من مجموعة عينة الدراسة قد اجابوا بان الدورة قد افادتهم بدرجة كبيرة في هذا الجانب ، وان نسبة (٪42) منهم قالوا بان هذه الدورة قد افادتهم في هذا الجانب بدرجة متوسطة اما الذين قالوا بانها قد افادتهم بدرجة قليلة قد بلغت نسبتهم (٪25) .

وفي المجلد العام تعتبر الدورة في هذا الجانب بالذات مفيدة حيث أن

ما نسبته (75٪) من مجموع المبحوثين قالوا بانهم استفادوا منها . أما بدرجة كبيرة ، أو - بدرجة متوسطة ، وأنهم راضون عن ذلك .

والذى ينبغي ان ننبه اليه هو : حتى وأن وجدت هذه النسبة العالية من الذين قالوا . . بأن استفادتهم كانت عالية ، فانه لاينبغي الاكتفاء بهذا الحد . بل لابد من ضرورة تطوير الدورات وبرامجها والاعداد لها حتى يعم الرضا كافة المشاركين فى مثل هذه الدورات وبدرجة كبيرة جدا .

اما فيما يتعلق برأى عينة الدراسة حول مدى تحسين فهمهم لبعض القضايا الخاصة بالعمل من خلال التحاقها بدورة تثقيف المنتجين ، تبين (40٪) قالوا انهم استفادوا بدرجة كبيرة (40٪) قالوا بأن درجة الاستفادة كانت متوسطة ، اما من قال منهم بالفائدة القليلة قد بلغ (20٪) . اما بخصوص مدى فائدة الدورة بالنسبة لمنتسبيها فى تحسين فهمهم لبعض الجوانب المتعلقة بقوانين العمل والانتاج نرى ان حوالى (41٪) من افراد العينة اشاروا الى ان هذه الدورة قد افادتهم فى هذا الجانب بدرجة كبيرة وان (44٪) منهم ذكروا بان الفائدة كانت متوسطة فى حين لم يقل بالحصول على الفائدة القليلة الا (13٪)

وقد يكون سبب الاستفادة الكبيرة راجع الى الحرص أو الاهتمام الشديد من قبل المنتجين أو يكون راجعا الى حرص القائمين على هذه الدورات أو يكون راجعا الى حرص الاثنين معا الى فهم هذا الجانب لان فهم مثل هذه القضايا تجعل الطبقة المنتجة على بينه من القوانين واللوائح والتشريعات التى تضمن لهم حقوقهم المتعلقة بالاجازات السنوية ، والمرضية ، والمتعلقة بالتقاعد وشئونه ، وكذلك المتعلقة بالاستخدام أو الفصل التعسفى والاضرابات وغير ذلك من القضايا التى ينبغي ان يكون المنتج على بينه منها . وان كان للقضيتين الاخريتين وهما «الاضرابات والفصل التعسفى» لم يكن لهما مكان فى المجتمع الجماهيرى وعالم الشركاء**

وبفهم المنتجين لقوانين العمل وشروطه فانهم يفهمون امورا أخرى كثيرة ومهمة للجميع والتى لم يكن لهم عهد بها مثل فكرة المنتج الشريك والادارة الذاتية ، والغاء نظام الاجراء والقضاء على فكرة ارباب الاعمال وغير ذلك وهذه الامور جميعها ربما قد جعلت الدارسين والقائمين على الدورة حريصين

على ان يولوا هذا الجانب اهتماما اكبر مما جعل الاستفادة هي الأخرى اكبر وبالنظر الى الفقرة المتعلقة بمدى مساعدة هذه الدورات والبرامج للمنتجين في نبذ بعض العادات والتقاليد التي تعوق مسيرة الانتاج والتنمية ، نجد ان الذين قالوا بانهم استفادوا بدرجة متوسطة قد بلغت نسبتهم حوالى (25٪) وفي الحالتين تعتبر هذه النسب اقل بكثير من المستوى المطلوب والمرغوب .

اما الذين قالوا بان استفادتهم في هذا الجانب كانت قليلة قد زاد واعلى الخمسين بالمائة ، وبالتحديد قد بلغوا مانسبته (63٪) الامر الذى يدعو الى القلق وعدم الارتياح ، كما يدعو الى ضرورة اعادة النظر في هذا الجانب وخاصة ان المنتجين في العالم المتخلف بصورة عامة وفي الجماهيرية بصورة خاصة قد اكتسبوا عادات وتقاليد سيئة تجاه العمل وادواته واساليه وذلك بسبب الاستعمار الذى جثم على هذا البلد احقابا عدة وكذلك بسبب توالى العهود المختلفة والتي لاتولى العمل والانتاج اهمية كبرى وقد تمثلت هذه العادات السيئة التى يحملها المنتج العربى الليبي فى الاتى

الاهمال والتسيب وعدم المبالاة وعدم الاخلاص والصدق والحرص فى مجال عمله - الغياب المتكرر التكاثر والتماثل والتماثل كل هذه العادات السيئة وغيرها قد أدت الى قلة انتاج المنتجين ورداءة المواد المنتجة ، وعدم الحفاظ على المصانع ومختلف ادواتها والاتها وعدم الحفاظ على المواد الخام مما جعل الفاقد فى المواد الاوليه كثيرة .

الامر الذى جعل هذا الوطن ولفترات طويلة غير قادر على الاستغناء عن انتاج الاخرين وغير قادر على منافستهم والتغلب عليهم *

وبخصوص معرفة مدى مساعدة هذه الدورات للمنتجين اليها فى مواجهة بعض المشاكل الاجتماعية الناتجة عن التصنيع ، اتضح ان (13٪) من عينة الدراسة قد استفادوا فى هذا الجانب بدرجة كبيرة ، وان (20٪) منهم قد استفادوا بدرجة متوسطة . بينما قد ذكر مانسبته (57٪) من هؤلاء بان استفادتهم من ذلك كانت قليلة *

وحيث كلنا يعلم ان المجتمع العربى الليبي من ضمن المجتمعات التى قد شقت طريقها فى عالم الصناعة ، وقطعت شوطا لا بأس به فى هذا المجال .

وكلنا يعلم ماقد تتركه الصناعات من اثار سلبية ومشاكل اجتماعية ونفسية سيئة تعود على الفرد والاسرة والمجتمع كافة بالضرر الشديد وذلك كما نراه في كثير من بلاد الغرب الصناعية ولتفادى تلك المشاكل قبل وقوعها ، وعلاج ماقد وقع ، فلا بد من التركيز على هذا الجانب من خلال برامج التثقيف المختلفة التي تتم عن طريق دورات تثقيف المنتجين حتى يستطيع المنتجون في كافة مواقعهم مواجهة هذه المشاكل والتغلب عليها *

ومجمل القول ينبغي على الجهات المعنية بتثقيف المنتجين ان تولي اهتماما بكل الجوانب التي وردت في الجدول رقم (1-4) وان تولي اهتماما اكبر بالمواد التي من شأنها مساعدة المنتجين على نبد العادات السيئة التي تعوق المنتج في اداء دوره في مجال الانتاج الصناعي والتصنيع ، وكذلك بعض المواد التي تساعد المنتجين على مواجهة بعض المشاكل الناتجة عن الصناعة والتصنيع ولن يتأتى هذا الا عن طريق تطوير اساليب وطرق وادوات ومناهج ثقافة المنتجين ، وهذا بدوره يساعد على مواجهة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن التقدم الصناعي والتصنيع *

وعلى المعهد العالي لتثقيف المنتجين بصورة خاصة ان يعمل على حماية المنتجين وتسليحهم بالوعى عن طريق نشر ثقافه المنتجين وتعميمها على كافة فئاتهم بأيسر الطرق وهذا مايتفق مع توصيات المؤتمر المحلى السادس لثقافة المنتجين *

العنصر الثاني من المجال الاول :-

مدى فائدة برامج تثقيف المنتجين في تحسين العلاقات الاجتماعية والانسانية في مجال العمل الجدول رقم (2-4) يبين النسب المئوية لاستجابات المشتركين في دورة تثقيف المنتجين فيما يتعلق بدرجة الفائدة التي نالها هؤلاء المنتجون بخصوص تحسين علاقاتهم الاجتماعيه والانسانية في مجال اعمالهم .

الفقرة :-

الى اى مدى ترى أن دورة تثقيف المنتجين التي اشركت فيها قد افادتك في الجوانب التالية :-

| بدرجة قليلة | بدرجة متوسطة | بدرجة كبيرة | |
|-------------|--------------|-------------|--|
| 46% | 28% | 26% | فهم اصول العلاقات الانسانية في مجال الصناعة |
| 39% | 36% | 25% | تعريفك بالمشكلات الاجتماعية التي تحصل في نطاق العمل . |
| 58% | 22% | 20% | تعريفك بالكيفية التي تتغلب فيها على مثل هذه المشاكل |

وبالامعان في هذا الجدول يتبين أن الفائدة التي حصل عليها المشاركون في دورة تثقيف المنتجين فيما يتعلق بالعلاقات الانسانية والاجتماعية كانت قليلة بوجه عام ، فعندما سئل المبحوثون عن مدى الفائدة التي تحصلوا عليها في مجال اصول العلاقات الانسانية اثناء التحاقهم بدورة تثقيف المنتجين فأُن الذين قالوا بالفائدة القليلة يمثلون اكبر نسبة حيث بلغت نسبتهم حوالى (46%) .

يلى ذلك اولئك الذين قالوا بالفائدة المتوسطة حيث بلغت نسبتهم (28%) وجاء في آخر القائمه الذين قالوا بالفائدة الكبيرة وقد مثلت نسبتهم اكثر من الربع بقليل الى حوالى (26%) .

أن فهم اصول العلاقات الانسانية داخل مواقع الانتاج والتعرف على المشكلات الاجتماعية والتعرف على الكيفية التي بها يتم التغلب على هذه المشكلات تعد اموراً هامة وضرورية .

فإذا فهم المنتج اصول العلاقات الانسانية فانه يستطيع ان يخلق جوّاً اجتماعياً متناغماً خالياً من المشاكل والاحقاد ويصبح هم المنتجين الانتاج والابداع بدلا من الخصام والصراع .

وكذلك الامر بالنسبة للقضيتين الاخرتين والمتمثلتين في التعرف على بعض المشكلات الاجتماعية والتعرف على الكيفية لعلاجها ، فاذا تعرف المنتجون على هذه المشاكل داخل منشأتهم الانتاجية والخدمية ، وتعرفوا ايضا على السبل التي يمكن أن تعالج بمقتضاها هذه المشاكل فإن كثيراً منها قد لا تحدث اصلاً وأن حدث شئ فسرعان ما يتم علاجه والتغلب عليه .

ومادام فهم هذه الامور على جانب كبير من الاهمية بالنسبة للمنتجين ومنشاتهم الانتاجيه ومادامت برامج تثقيف المنتجين التي تقدم من خلال الدورات المتكرره في هذه الجوانب بالذات غير قادرة على تقديم الفائدة المرجوة على اكمل وجه فأن الاهتمام بهذه القضايا من قبل الجهات المسئولة عن تقديم هذه البرامج ينبغي أن يكون اكثر مما هو عليه الان ، والملفت للنظر في الجدول رقم «2» أن درجة المقياس الثالثة «قليلة» قد حظيت بنسب عالية نسبياً في كل عناصر الفقرة ، هذا مؤشر واضح من المنتجين تحوتدني درجة الاستفادة من الموضوعات المقدمة في الدورة ، والخاصة بالعلاقات الانسانية في الصناعة والعلاقات الاجتماعية الحاصلة في مجال العمل وطرق علاجها وتقاديرها .

وهذا أن دل على شيء فأنما يدل على اهمال هذا الجانب الحيوى من العلوم في مجال (علم النفس الصناعي) وعلى الاجتماع الصناعي)). . يجب أن تقدم للمنتجين بشكل يتلائم وثقافتهم ، وعلى المعهد العالى أن يتناول بالبحث والدراسة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي يتعرض لها المنتجون في مصانعهم واماكن عملهم وكيفية علاجها وماهية العلاقات الانسانية الصناعية التي تربطهم بالادارة وبيعهم بعض وكذلك دراسة الاتجاهات غير السليمة كالعنصرية الثلية ، السلبية ، والمحسوبية وغيرها من المشكلات التي تنفر المنتج من عمله وتضعف من درجة انتماؤه الى عمله والاحلاص فيه ، وهذا ماتؤكدته نسبة 26٪ من المبحوثين والذين قالوا بانهم لم يتعودوا على حب العمل والاحلاص في ادائه .

العنصر الثالث من المجال الاول :-

مدى فائدة دورات تثقيف المنتجين في تقوية الشعور الوطنى والقومى لدى المنتجين .

الجدول رقم (3-4) يبين النسب المئوية لاستجابات المنتجين الذين اشتركوا في دورة تثقيف المنتجين وكانوا ضمن عينه الدراسة وذلك فيما يتعلق بدرجة الفائدة التي نالوها من اشتراكهم في هذه الدراسات .

الفقرة :-

الى اى مدى تعتقد ان دورة تثقيف المنتجين التي اشتركت فيها قد افادتك في الجوانب التالية :-

| بدرجة قليلة | متوسطة | درجة كبيرة | |
|-------------|--------|------------|---|
| — | ٪24 | ٪66 | فهم بعض القضايا المتعلقة بالنضال الوطني |
| ٪11 | ٪50 | ٪39 | فهم قضايا التحرر القومية والعمالية |
| — | ٪27 | ٪73 | فهم وإدراك دوركم كمواطن صالح في المجتمع |
| ٪6 | ٪44 | ٪50 | توعيتكم بتاريخ الحركة العمالية ونضالاتها في المجال الوطني |

وبالنظر الى هذا الجدول تبين أن غالبية المنتجين المشاركين في دورة تثقيف المنتجين قد استفادوا كثيرا من المحاضرات والخاصة بتقوية الشعور الوطني والقومي والعالمي .

ونجاح الدورة في مثل هذا الجانب لدليل صادق على حسن نوايا القائمين على الدورة والدارسين بها وما يشعرون به تجاه مناضلي العالم وتاريخ نضالهم الطويل .

ففي ما يتعلق بالنقطة الاولى والخاصة بمعرفة درجة الفائدة التي نالها المنتجون حول القضايا المتعلقة بالنضال الوطني تبين أن نسبة (٪66) من مجموع عينة الدراسة قد استفادت من ذلك بدرجة كبيرة وأن (٪34) منها قد استفادت بدرجة متوسطة .

اما فيما يتعلق بدرجة الفائدة في الجانب الخاص بالتحرر القومي والعالمي نجد أن نسبة (٪34) من جملة المنتجين اشاروا الى انهم قد استفادوا من ذلك بدرجة متوسطة ، وأن (٪20) كانت استفادتهم قليلة .

ورغم أن النسبة التي كانت استفادتها في هذا الجانب ليست بالكبيرة حيث لم تزد هذه النسبة على الخمس ، الا أن هذه النسبة ينبغي الا يستهان بها ، بل ينبغي التفكير الجيد في هذا الجانب واعطائه مزيداً من الاهتمام حتى يصبح الجميع قد استفادوا بدرجة كبيرة .

وقد لا يكون سبب الاستفادة القليلة لهؤلاء الافراد راجع الى قصور في

الدورة ، او قصور في الاعداد والاستعداد ، ولكن ربما يكون السبب راجعاً الى احد الامرين التاليين : -

* قد يكون هناك فروق بين ثقافة المشتركين في هذه الدورة فربما يكون لبعضهم بعض المعلومات حول قضايا التحرر قبل التحاقهم بهذه الدورة اما عن طريق اطلاعهم الخاص او عن طريق دورات اخرى قد التحقوا بها قبل التحاقهم بهذه او أى مصدر آخر .

* وربما يكون السبب هو شعور المنتج العربي الليبي بأن عليه مسؤوليات كبيرة - فبعضها وطنية وبعضها قومية وبعضها عالمية كمساندة حركات التحرر في العالم وتأييد كفاحها ونضالها الامر الذى جعله يشعر بانه في حاجة الى معرفة الكثير حول هذه القضايا ولذا مهما اعطيت له من حقائق ومعلومات حولها فإنه يطلب المزيد .

اما بخصوص رأى المبحوثين حول مدى درجة الفائدة التى نالوها من هذه الدورة حول فهم وادراك دورهم كمواطنين صالحين فالفائدة كانت عظيمة .

فقد تبين من خلال الجدول السابق أن (73٪) من افراد العينة اجابوا بانهم استفادوا بدرجة كبيرة ، و (27٪) منهم قالوا بأنهم استفادوا بدرجة متوسطة وربما تكون سبب هذه الاستفادة هو حاجة كل مواطن ليس المنتجون فقط - أن يفهم دوره كمواطن صالح .

اما فيما يتعلق برأى عينة الدراسة حول مدى استفادتها من برامج دورات - تثقيف المنتجين بخصوص نوعيتها وبتاريخ الحركة العمالية ونضالها فقد ذكر (50٪) - منها بأنهم استفادوا بدرجة كبيرة و (44٪) ذكروا بأنهم استفادوا بدرجة متوسطة بينما لم يقل بالاستفادة القليلة الا (6٪) فقط .

وربما يرجع سبب ذلك الى حب او ميل الفئة الى معرفة كل ما يتعلق بتاريخ اسلافها من المنتجين ونضالهم ضد الغاصبين والمستغلين وايضا كجانب من جوانب اهتماماتها بحركات التحرر التى تعتبر ثورات الشغيلة اينما وجدت جزءا منها .

العنصر الرابع من المجال الاول : -

مدى فائدة برامج دورات تثقيف المنتجين في تأكيد مبادئ الاشتراكية وحب العمل لدى المنتجين .

الجدوال (4 - 4) يبين النسب المئوية لاستجابات المبحوثين المشتركين في دورة تثقيف المنتجين لمعرفة ارائهم حول درجة الاستفادة التي حضوا بها في الفقرة التالية : -

الفقرة : -

الى أى مدى ترى أن الدورة افادتك في الامور التالية : -

| درجة قليلة | درجة متوسطة | درجة كبيرة | |
|------------|-------------|------------|---|
| ٪.12 | ٪.28 | ٪.60 | التعريف بالنظام الاشتراكى ومزايا الاشتراكية |
| ٪.8 | ٪.32 | ٪.60 | فهم حقوقك وواجباتك كمنتج في مجتمع اشتراكى |
| ٪.11 | ٪.37 | ٪.52 | رفع الروح المعنوية داخل المنشآت الانتاجية |
| ٪.26 | ٪.48 | ٪.26 | تشجيعك على حب العمل والاخلاص في ادائه |
| ٪.38 | ٪.32 | ٪.30 | تقليل الاسراف في المواد الاولية |

وبالنظر الى هذا الجدول يتضح أن المشاركين في دورة تثقيف المنتجين قد استفادوا مما اعطى لهم في مجال التعريف بالنظام الاشتراكى ومزايا الاشتراكية حيث أن (٪.60) من مجموع المشاركين في الدورة والذين اختيروا ضمن عينة الدراسة ذكروا انهم استفادوا بدرجة كبيرة ، وأن (٪.28) ذكروا بان استفادتهم من ذلك كانت متوسطة ، بينما هناك (٪.12) اشاروا الى أن الاستفادة كانت قليلة .

وكذلك فيما يتعلق بفهم الحقوق والواجبات للمنتجين في مجتمعهم الاشتراكى الجديد قال (٪.60) من افراد العينة ان استفادتهم كانت كبيرة .

و (32٪) قد استفادوا بدرجة متوسطة ، و (8٪) فقط قد استفادوا بدرجة قليلة .

اما فيما يتعلق برفع الروح المعنوية للمنتجين داخل منشأتهم الانتاجية فقد اوضح (52٪) من المبحوثين بانهم استفادوا بدرجة كبيرة ، و (37٪) ذكروا انهم استفادوا بدرجة متوسطة ، و (11٪) قد استفادوا بدرجة قليلة . اما بخصوص راي الدارسين حول الدورة ومدى الفائدة التي تحصل عليها المنتسبون بها وذلك فيما يتعلق بتشجيع المنتجين على حب العمل والاخلاص في ادائه هناك (26٪) منهم قالوا بانهم استفادوا بدرجة كبيرة في هذا الجانب ، وقال (48٪) بأن الاستفادة كانت متوسطة وقال (26٪) منهم بأن الاستفادة كانت قليلة .

اما فيما يتعلق بمدى فائدة الدورة بالنسبة لمنتسبها في تقليل الاسراف في المواد الاولية في مجال الصناعات فقد ذكر (30٪) من جملة عينة البحث ان الدورة كانت مفيدة بدرجة عالية في هذا المجال ، وذكر (32٪) منهم بأن الاستفادة كانت متوسطة وذكر ايضا (38٪) بانهم استفادوا بدرجة قليلة .

ويبدو من خلال الامعان الى هذا الجدول وما يتضمنه من نسب عالية والدالة على الاستفادة في فقراته الثلاثة الاولى ، ، أن الدارسين وجدوا ان هذه المجالات تحقق اشباعاً لرغباتهم ، وأن الاستفادة الكبيرة منها تساعدهم على فهم واستيعاب هذا الطرح الجديد الذي ضمن لهم حقوقاً لم يكونوا يعرفوها اذ تحولوا بفضل هذا الطرح من عالم الاجراء الى عالم الشركاء .

ومما تجدر ملاحظته في هذا الجدول أن هناك بعض الجوانب او الفقرات كانت نسبة الاستفادة بها متوسطة او قليلة ، وهذه المجالات التي عبرت عنها الفقرات الرابعة والخامس من فقرات العنصر الرابع في المجال الاول ، وهذه الفقرات تتمثل في :

* التشجيع على حب العمل والاخلاص في ادائه ، وتقليل الاسراف في المواد الاولية .

ولعل اهم مايلفت الانتباه أن أقل نسبة هي نسبة الاستفادة بشأن تقليل الاسراف في المواد الاولية اذ بلغت نسبة الاستفادة القليلة (38٪) ، وهذه النسبة تعتبر كبيرة اذا ما قورنت بنسب الاستفادة القليلة بالفقرات الاخرى .

وهذا ما يؤكد من ان هناك نوع من الاهمال في المحافظة على المال العام في معظم أماكن العمل .

المجال الثانى :

المشكلات التى تواجه عملية تثقيف المنتجين .

العنصر الاول فى هذا المجال :

المشاكل الشخصية والاجتماعية .

الجدول رقم (5 - 4) يبين النسب المئوية لاسباب الشخصية والاجتماعية التى تواجه عملية تثقيف المنتجين .

الفقرة :-

ترجع العقبات التى تواجهك اثناء التحاقك بدورة تثقيف المنتجين الى الاسباب التالية :-

| بدرجة قليلة | بدرجة متوسطة | بدرجة كبيرة | |
|-------------|--------------|-------------|--|
| 59% | 21% | 20% | عدم وجود الرغبة الشخصية فى حضور الدورة |
| 75% | 5% | 20% | الشعور الشخصى بعدم الاستفادة من الدورة |
| 30% | 32% | 38% | المسئوليات الاسرية والاجتماعية |

وبالنسبة للفقرات السابقة التى وردت فى الجدول (5 - 4) والمتعلقة برأى المشتركين فى الدورة فى الاسباب الشخصية والاجتماعية التى واجهتهم اثناء الدورة فقد اسفرت اجابات الدارسين عن النتائج التالية :-

* أن الغالبية العظمى قالوا بان عدم وجود الرغبة الشخصية فى حضور الدورة لم يكن له تأثير كبير على مشاركتهم ولم يعد من الاسباب التى تحول دون التحاقهم او تؤثر على درجة الاستفادة وقد قال بذلك حوالى (59%) .

وهذا يعنى انه ليس كل الذين اعدوا من اجل القيام باعمال معينة اخذوا فى ممارسة هذه الاعمال بعد ان تم اعدادهم من اجلها .

الامر الذى يدعو الى مطالبة الجهات المسؤولة مراعاة الاعداد والاستعداد والتخصصات المختلفة اثناء توزيعها لمنتجيتها على المواقع الانتاجية المختلفة .

اما بخصوص النقطة الاخيرة فى الجدول والمتعلقة بمدى اهتمام الجهات المسؤولة بالمنشآت المختلفة بتحسين اوضاع ومستويات المنتجين المهنية فان النسبة المئوية لاجابات المستفتين بينت ان اهتمام المسؤولين بتحسين هذه المستويات كان متوسطا اما نسب من قال بان الاهتمام كان كبيرا كانت قليلة بحيث لم تزيد على (17٪) وهذا يعنى ان قليلا من هؤلاء المستفتين قالوا بان المسؤولين يولون اهتماما بتحسين مستوى المنتجين المهني .

وبناء على هذه النتيجة فانه من الضروري ان يهتم المسؤولون داخل منشآتهم الانتاجية بهذا الجانب وذلك لسببين وهما :-

(1) شعور المنتجين الى ضرورة التدريب المستمر وحاجتهم اليه .

(2) التطور الذى يحدث وبصورة مستمرة فى طبيعة التخصصات المهنية فى مجال الانتاج ووسائله وادواته ومعداته ، وفى طبيعة السوق واذواق الزبائن المستهلكين .

العنصر الثالث من المجال الرابع:

معرفة الشعور السائد تجاه مراكز التدريب المهني :

الجدول رقم (14 - 4) يبين رأى الملحقين بالدورة حول مدى النجاح الذى بلغته مراكز التدريب فى اعداد طبقة من المنتجين المهرة ومدى حاجة مراكز التدريب الى عناصر كفؤة من المدربين ، ومدى اهتمام هذه المراكز بنوعية التدريب .

الفقرة :-

الى اى مدى ترى ان مراكز التدريب المهني بالجماهيرية تتصف بالامور التالية :-

| قليلة | درجة متوسطة | درجة كبيرة | |
|-------|-------------|------------|---|
| 17٪ | 35٪ | 48٪ | لم تحقق رقما معقولا من المنتجين المهرة بعد |
| - | 19٪ | 81٪ | ينقصها المدربون الاكفاء والتقنيات الحديثة |
| - | 45٪ | 55٪ | تهتم في برامجها بالكم اكثر من اهتمامها بالكيف |

وبامعان النظر في الجدول رقم (14-4) يلاحظ ان النسبة المئوية التي تحصل عليها المستوى الاول والمعبر عن الخاصية (بدرجة كبيرة) في جميع فقرات هذا الجدول فاقت فيه من اختار المستوى الثانى الدال على توفير الخاصية (بدرجة متوسطة) اما العنصر الدال على توفر الخاصية (بدرجة قليلة) فكان حظه قليلا جدا في الفقرة الاولى ومعدوما تماما في الفقرتين الثانية والثالثة وهذا يدل على ان غالبية افراد العينة ترى ان مراكز التدريب بالجمهورية لم تحقق بعد القدر المعقول والمناسب من المنتجين المهرة الذين تحتاج اليهم كافة المنشآت الانتاجية الموجودة على طول البلاد وعرضها .

كما ترى ان هذه المراكز ماتزال في حاجة ماسة الى المدربين الوطنيين الاكفاء

وان البرامج التي يقوم بتقديمها مراكز التدريب المهني ماتزال يغلب عليها الطابع النظرى، وربما يرجع الى قلة التجهيزات والاعداد الجيد لهذه المراكز او يرجع الى ندرة المدربين الاكفاء .

وبناء على هذه النتائج يجدر التنبيه الى الاكثار من الدورات التدريبية مع التركيز على الجوانب التطبيقية وذلك لخلق اعداد كافية من المنتجين المهرة في مختلف المجالات والتخصصات وهذا لن يتأتى الا عن طريق الاكثار من المدربين الوطنيين وفتح المجال امامهم عن طريق التحاقهم بمراكز اعداد المدربين بالداخل او الخارج والاكثار من مراكز التدريب الحديثة المجهزة باحدث المعدات التقنية والادوات ومواد التشغيل وغيرها .

المجال الخامس:-

العلاقات الانسانية في مجالات الصناعة ومواقع العمل .

الجدول رقم (15-4) يوضح العلاقات الانسانية بين مئات المنتجين

وفيما يلي تحليل وتفسير اجابات هذا العنصر الذى يمثل رأى المستفتين حول مدى الارتياح الذى يشعر به المنتجون تجاه بعضهم البعض ، وما يحظون به من تغيير واحترام متبادل وايضا مدى رغبتهم فى الاشتراك فى الانشطة الجماهيرية التى تقام داخل منشأتهم الانتاجية .

الفقرة :-

الى اى مدى تشعر داخل منشأتك الانتاجية بالامور التالية :

| قليلة | متوسطة | درجة كبيرة | |
|-------|--------|------------|--|
| 36% | 25% | 39% | نك تشعر بالارتياح تجاه زملائك فى العمل |
| 20% | 30% | 50% | نك تخطى بتقدير زملائك واحترامهم |
| 45% | 30% | 25% | نك ترغب فى التعاون معهم |

وبالنظر الى هذا الجدول وبالامعان فى النسب المئوية لاجابات المشتركين نجد ان آرائهم تجاه زملائهم فى العمل وتجاه ما يحظون به من تقدير واحترام متبادل وتجاه عما اذا كانوا يرغبون فى التعاون معهم تختلف من فقرة الى اخرى بل تختلف داخل الفقرة الواحدة بحيث لا تتساوى مستويات التقدير الثلاث فى نصيبها من الاجابات .

ففى ما يتعلق بدرجة الارتياح التى يشعر بها كل منتج تجاه زملائه فى العمل نجد ان (39%) من مجموع المشتركين يرون انهم يشعرون بارتياح كبير تجاه زملائهم و (25%) يرون ان درجة ارتياحهم متوسطة وان (36%) منهم يرون ان درجة الارتياح قليلة ، ورغم ان الذين قالوا بدرجة الارتياح الكبر تجاه زملائهم يمثلون اكبر نسبة الا ان من قال بخلاف ذلك يشكلون نسبة لا بأس بها الامر الذى يدعو الى التفكير فى جعل كافة المنتجين يشعرون بالارتياح التام تجاه بعضهم البعض حين يسود الامن والطمأنينة نفوسهم فتزداد الاخاء وتقل المشاكل والخلافات .

اما بخصوص النقطة الثانية المتعلقة بمعرفة مدى ما يخطى به المنتجون من تقدير زملائهم واحترامهم يتضح من خلال النسب المئوية ان (50%) منهم يحظون منهم بالتقدير التام و (30%) يحظون بنوع من التقدير بينما هناك نسبة قليلة نوعا ما قالت بان التقدير والاحترام بينهم وبين زملائهم يعتبر قليلا .

وكما ذكرت سابقا حتى وان قلت نسبة الذين لا يحظون بالتقدير والاحترام فان النظر الى اسباب ذلك ومعالجته يعتبر شيئا مفضلا ، فاذا وجد عدم الاحترام والتقدير بين زملاء العمل حتى ولو بنسبة بسيطة فان ذلك يكون مراعاة لعدم ايجاد محيط مناسب مما يؤثر على المنتجين والانتاجية .

اما فيما يتعلق بمعرفة عما اذا كان المنتجون يرغبون في التعاون مع زملائهم داخل منشاتهم فان النسب المسوية لاجابات المشتركين اوضحت ان الغالبية لا تفضل هذا التعاون .

ورغم ان المستويين الاول (بدرجة كبيرة) والثاني (بدرجة متوسطة) قد حظيا بقدر لا بأس له من النسب المتمثلة للاجابات التي تؤكد وجود الرغبة في التعاون الا ان تفوق المجال الثالث (بدرجة قليلة) على المجالين الاول والثاني يجعل من المفيد النظر الى الاسباب التي دعت المنتجين الى عدم وجود الرغبة في التعاون مع بقية الزملاء من المنتجين .

وهذا يدل على ان العلاقات الانسانية والاجتماعية لم تأخذ دورها الصحيح بين المنتجين .

العنصر الثاني من المجال الخامس :-

العلاقات الانسانية بين المنتجين والاداريين .

الجدول رقم (16 - 4) يوضح النسب المئوية لراى المبحوثين حول مستوى العلاقات الانسانية السائدة بين المنتجين والاداريين داخل المنشآت الانتاجية .

الفقرة :-

الى اى مدى تشعر داخل منشأتك الانتاجية بالامور التالية :

| درجة قليلة | درجة متوسطة | درجة كبيرة | |
|------------|-------------|------------|----------------------------------|
| 40% | 32% | 28% | ان الادارة تعمل على تحقيق رغباتك |
| 38% | 40% | 22% | ان الادارة تهتم بتقدير جهودك |
| 30% | 32% | 38% | انك تشعر بعدالة رئيسك وعدم تحيزه |
| 26% | 30% | 44% | انك تحظى بتقدير رئيسك واحترامه |

وبالنظر الى الفقرة الأولى من هذا الجدول والمتمثلة في معرفة راي المبحوثين عما اذا كانت ادارتهم تعمل على تحقيق رغباتهم في العمل تبين ان هذه

الادارات لم تحقق رغبات هؤلاء المنتجين حيث ان غالبيتهم قد اكدوا هذا القول ويتضح ذلك جليا من خلال النسبة المئوية العالية للاجابات التي كانت من نصيب المستوى الثالث من سلم التقدير (بدرجة قليلة) والمعبرة عن اراء المبحوثين في هذا الخصوص .

اما المبحوثين الذين قالوا ان ادارتهم تحقق لهم رغباتهم في العمل بدرجة كبيرة تجد نسبتهم اقل النسب بالمقارنة الى المجموعتين الأخيرتين اللتين قالتا بان ادارتهما تحقق لهما رغباتهما بدرجة متوسطة او بدرجة قليلة .

اما فيما يتعلق بمدى اهتمام هذه الادارات بتقدير جهود المنتجين الذين هم تحت اشرافها ومسئولياتها نجد ان الاكثريه من المجيبين قالت ان هذه الادارات تقدر جهود المنتجين اما بدرجة متوسطة او بدرجة قليلة - اما الذين قالوا بان الادارة - تقدر هذه الجهود بدرجة كبيرة فهم القلة - ويتضح ذلك من خلال الجدول السابق حيث ان (38٪) قالوا بانه لا يوجد تقدير الا قليلا احيانا بينما الذين قالوا بوجود التقدير الكامل لا تزيد نسبتهم على (22٪) .

وبخصوص الفقرة الثالثة التي تهدف الى معرفة عما اذا كان رؤوساء الادارات والمنشآت يتصفون بالعدالة وعدم الغطرسة وعدم التحيز نجد ان اجابات المجيبين عن هذه الفقرة تكاد تكون متقاربة .

اي بمعنى ان الاجابات قد توزعت على المستويات الثلاثة (بدرجة كبيرة) وبدرجة متوسطة (وبدرجة قليلة) بالتقارب حيث كان نصيب المستوى الاول (38٪) وكان نصيب المستوى الثالث (30٪) وهذا التقارب في توزيع النسب بين هذه المستويات يعطى انطباعا غير جيد حيال المسؤولين في هذه المنشآت حيث ان هناك مايقارب من ثلث المشتركين ممن يرون في رؤوسائهم الغطرسة والتحيز .

اما فيما يتعلق بمعرفة مدى مايحظى به المنتجون من تقدير واحترام من قبل رؤوسائهم يتضح من خلال النسب الواردة في الجدول رقم (15 - 4) وبمراجعة ماتحصل عليه كل مستوى من المستويات الثلاث ان نسب المستوى الاول كانت اعلى من نسب المستوى الثاني واكثر كذلك من نسب المستوى الثالث ، وفي هذه النتيجة مايؤكد ان غالبية افراد العينة تعتقد انها تحظى بتقدير واحترام رؤوسائها ، ولكن على الرغم من ان نسبة من عبر عن عدم حظوته بتقدير رؤوسائه واحترامهم تعتبر بسيطة حيث انها لم تزد على (26٪) فانه ينبغي على هؤلاء الرؤوساء والمسؤولين ان يحترموا كافة المنتجين ويقدروهم .

الفصل الثامن

- أ) نتائج الدراسة ومقترحاتها .
- ب) التوصيات .
- ج) صحيفة الاستبيان .
- ** المراجع .



أ) نتائج الدراسة ومقترحاتها .

في ضوء المعلومات التي تم التوصل اليها عن طريق الاستبيان والذي ضم خمس مجالات رئيسية قد تم التوصل الى جملة من النتائج والتوصيات التي يمكن تلخيصها فيما يلي :-

نتائج المجال الاول :

أهمية تثقيف المنتجين :

لقد اسفرت اجابات المبحوثين عن فقرات القسم الاول من الاستبيان المتعلق بمعرفة مدى الفائدة التي حظي بها المشاركون في دورة تثقيف المنتجين عن ان اهم الجوانب التي استفاد منها غالبية المشاركين في هذه الدورة كانت كما يلي :-

- * تحسين فهم المنتجين لبعض القضايا المتعلقة بالعمل والانتاج .
- * تحسين فهمهم لبعض الجوانب المتعلقة بقوانين العمل والانتاج .
- * فهم بعض القضايا المتعلقة بالنضال الوطني .
- * فهم قضايا التحرر القومية والوطنية .
- * فهم وادراك المواطن لدوره في المجتمع .
- * توعيته بتاريخ الحركة العمالية ونضالاتها في المجال الوطني .
- * التعرف على النظام الاشتراكي ومزايا الاشتراكية .
- * فهم الحقوق والواجبات في المجتمع الاشتراكي .
- * رفع الروح المعنوية داخل المنشآت الانتاجية .

اما الجوانب التي لم يستطع المنتج ان يستفيد منها من خلال هذه الدورة تلخص فيما يلي :-

- * نبذ العادات والتقاليد التي تعوق التنمية الصناعية .
- * القدرة على مواجهة بعض المشاكل الاجتماعية الناتجة عن التصنيع .

- * القدرة على فهم احوال العلاقات الانسانية في مجال العمل فهما سليما .
- * القدرة على مواجهة المشكلات الاجتماعية التي تحصل في نطاق العمل .
- * حب العمل والاخلاص في ادائه .
- * القدرة على تقليل الاسراف في المواد الاولى داخل المنشآت الصناعية .

نتائج المجال الثاني :-

المشاكل التي تواجه عملية تثقيف المنتجين :

وبالنسبة للمجال الثاني المتعلق بمعرفة العقبات التي تواجه الدارسين ، فقد اكدت استجابات المبحوثين لفقرات هذا المجال ان العقبات التي واجهتهم اثناء التحاقهم بدورات تثقيف المنتجين تمثلت فيما يلي :-

- * عدم وجود الرغبة الشخصية في حضور الدورات .
- * الشعور الشخصي بعدم الاستفادة من الدورات بالقدر الذي كان متوقعا .
- * انعدام الحوافز المادية والمعنوية .
- * عدم فائدة الشهادات التي تمنح للدارسين .
- * عمومية الموضوعات التي تقدم في الدورات .
- * ندرة وسائل الايضاح .
- * اقتصار الدروس على الجانب النظرى .
- * عدم وجود امتحانات تقويمية لمستويات التحصيل .
- * قصر المدة المحددة للدورات .
- * اختلاف مستوى الدارسين .

نتائج المجال الثالث :

الامن الصناعى والسلامة وضرورتها :

بالنسبة للمجال الثالث من الاستفتاء المتعلق بتحديد اراء المستفتين حول مدى الفائدة التي تحصلوا عليها في مجال الامن الصناعى والسلامة المهنية والتي نالت رضى الاغلبية تلخص فيما يلي :-

- * الحصول على معلومات جديدة ومفيدة .
- * مساعدة المنتج على حماية نفسه من الاخطار .
- * تفيد المنتج في حياته العملية .
- * زيادة وعيه باهمية الامن الصناعى والسلامة المهنية .
- * مساعدته على الحفاظ على سلامة عناصر الانتاج .

اما الاسباب التى كانت تساعد على تطبيق الامن الصناعى والسلامة المهنية فى المنشآت الصناعية الانتاجية ، تتلخص فيما يلى :-

- * وعى المنتجين باهمية الامن الصناعى والصحة المهنية .
- * الرغبة فى المحافظة على سلامة الانتاج وعناصره .
- * الخوف من التعرض للمخاطر الصناعيه .

اما الاسباب التى كانت تدعو الى عدم تطبيق قواعد الامن الصناعى والسلامة المهنية فى المصانع الانتاجية ترجع الى الامور التالية :-

- * عدم تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالامن والصحة المهنية .
- * عدم اهتمام ادارة المنشآت الانتاجية بسلامة المنتجين .
- * تقصير النقابة فى هذا الجانب .
- * قلة الامكانيات واللوازم الخاصة بالامن والصحة المهنية .

وبالنسبة للمجال الرابع من الاستبيان فيما يتعلق بالتدريب وضرورته والاتجاه السائد تجاه مراكز التدريب ، فقد بينت استجابات المبحوثين النتائج التالية :

- * أن التدريب المهني ضرورى جداً بالنسبة للمنتجين .
- * أن المنتج العربى الليبى فى اشد الحاجة اليه .
- * أن الصناعات فى المجتمع العربى الليبى فى حاجة ماسة الى ايدى وطنية مدربة .

- * أن التدريب المستمر لا غنى عنه وينبغي التركيز عليه .
- * أن المنتج الليبي لا يمارس نفس العمل الذى اعد من أجله .
- * أن الجهات المسؤولة لا تهتم كثيراً بتحسين المستوى المهني للمنتجين .

اما بخصوص النظرة التقويمية لمراكز التدريب المهني الحالية يمكن أن تلخص فيما يلي : -

أن المراكز الى حد الآن لم تستطع ان تخرج العدد المناسب من المنتجين المهرة وأن هذه المراكز ما تزال تعاني وبدرجة كبيرة قطعاً نقصاً في المدربين الاكفاء والتقنيات الحديثة .

وأن غالبية البرامج التي تقدمها هذه المراكز تتصف بكونها برامج يغلب عليها الطابع النظري باكثر من اتصافها بالطابع العملي .

نتائج المجال الخامس :

وبالنسبة للمجال الخامس من الاستبيان المتعلق براء المبحوثين حول العلاقات الانسانية داخل المنشآت الانتاجية يلخص فيما يلي : -

أن المنتج لا يشعر بالارتياح التام اتجاه زملائه في العمل ، ولا يحظى بتقديرهم واحترامهم وأنه لا يرغب في التعاون معهم داخل هذه المنشآت .

أن الادارة لا تعمل على تحقيق رغبات المنتجين في مجال العمل كما انها لا تهتم بتقدير جهودهم أن المنتجين لا يشعرون بعدالة ونزاهة مسئوليتهم وانهم لا يحظون بتقديرهم ورضاهم .

مختبر الأبحاث
البيروت

ب / التوصيات :

من خلال تحليل وتفسير اجابات المتجين المشتركين فى دورات تثقيف المتجين عن اقسام الاستبيان الخمسة السالفة الذكر ، وفى ضوء النتائج التى اسفرت عن استجابات الدارسين والتى تم تلخيصها فى نهاية هذا الفصل ، يمكن ختم هذا البحث بالتوصيات التالية :-

- 1 (ضرورة ايجاد نوع من التوازن بين الجوانب النظرية والجوانب التطبيقية فى برامج تثقيف المتجين مع التأكيد على توفير التجهيزات اللازمة لانجاح هذه البرامج .
- 2 (ضرورة تقديم بعض الحوافز المادية أو المعنوية لكل المشاركين فى دورات تثقيف المتجين ليشد حماسهم واقبالهم على مثل هذه الدورات .
- 3 (ضرورة اجراء امتحانات تقويمية حقيقية فى نهاية كل دورة لتبيان جوانب القوة ليتم تعزيزها وتبيان جوانب الضعف ليتم تلافيها ، وعلى ضوء هذه الامتحانات تمنح الشهادات الخاصة لمن يستحقها من المشاركين فى كل دورة ؟
- 4 (ضرورة زيادة الاهتمام بصورة اكبر فى بعض جوانب المقررات الدراسية حتى يصبح المنتج قادراً على نبذ العادات والتقاليد التى تعوق التنمية الصناعية ، ومواجهة بعض المشاكل الناتجة عن التصنيع ، وفهم اصول العلاقات الانسانية ، وعارفاً لأهمية عناصر الانتاج الاساسية وملخصاً لعمله ومتفانياً من اجله ، وداركاً لمكتسباته الحضارية .
- 5 (ضرورة جعل مدة الدورات التثقيفية اطول مما هى عليه حتى يتسنى للمشاركين فى هذه الدورات الحصول على اكبر قدر ممكن من المعلومات الخاصة بتثقيفهم كمعرفة دورهم مثلاً او حمايتهم من الاخطار .
- هذا مع الاخذ فى الاعتبار ضرورة تجانس الملحقين بالدورة الواحدة من حيث مستوياتهم الدراسية .
- 6 (ضرورة تطبيق قواعد الامن الصناعى والصحة والسلامة المهنية فى المنشأة الانتاجية الصناعية ، وتقييم كافة الاجراءات المتعلقة بذلك باستمرار ، على أن يدير قسم الامن الصناعى افراد متخصصون ودوى خبرات عالية فى هذا المجال .

7 (ضرورة تكاتف جهود النقابات وادارة المنشآت الصناعية من اجل تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالامن الصناعى والصحة المهنية ، مع ضرورة توفير الامكانيات والادوات اللازمة .

8 (ضرورة زيادة الاهتمام بالتدريب المهني بحيث يشمل اكبر عدد ممكن من المنتجين ، وأن يكون هذا التدريب مستمرا ومتطوراً حتى يستطيع المنتجون مواكبة التطور الذى يحدث وبسرعة شديدة فى مجال الآلات والانتاج .

9 (ضرورة الاهتمام باعداد المدربين الوطنيين وذلك لاهميتهم من جانب ولندرتهم فى الوقت الحالى من جانب آخر اذ ان مراكز التدريب تعاني نقصاً شديداً فى عدد المدربين كما ونوعاً . .

10 (ضرورة جعل دورات تثقيف المنتجين اقل عمومية فى برامجها وذات طبيعة تطبيقية ولها صلة وطيدة بحاجات المنتجين ورغباتهم ، مع الاخذ فى الاعتبار ان ما يتعلمه المنتجون فى هذه الدورات يعود بالفوائد المادية والادبية على المنتجين انفسهم .

11 (ضرورة تقسيم دورات الثقافة والتدريب الخاصة بالمنتجين الى دورات متفاوتة المستويات بحيث تعطى الفرصة للمنتج الجاد ان يتدرج فى اخذ هذه الدورات التى تؤدى به فى النهاية الى ان يعطى شهادة او دبلومه ذات قيمة علمية معترف بها فى المؤسسات .

12 (ضرورة ان يتم اختيار الملحقين بدورات تثقيف المنتجين - اذا تعذر قبول كل الراغبين - على اساس اهمية مواقعهم الانتاجية ، وتقاريرهم السنوية ، وعلى اساس ما بذلوه فى دورات تثقيفية سابقة .

13 (ضرورة ان يتم التنسيق التام والدقيق بين الجهة المسؤولة عن دورات تثقيف المنتجين وبين المؤسسات الانتاجية .

14 (ضرورة مد العون المادى اللازم لمعهد تثقيف المنتجين وفروعه المختلفة ومراكز التدريب بحيث يتسنى لهذه المؤسسات القيام بالعديد من الدورات التثقيفية والتدريبية على نطاق واسع داخل الجماهيرية وتوفير كل مايلزم من تجهيزات لانجاح هذه البرامج والدورات .

استفتاء حول :

برامج تثقيف المنتجين بالجماهيريه
مشكلاتها وسبل علاجها

يتكون هذا الاستفتاء من خمسة اقسام بالاضافه الى القسم الخاص
بالمعلومات العامه حول المنتجين كالحاله الاجتماعيه والمستوى التعليمى ومستوى
الدخل . الخ

* القسم الخاص بالمعلومات العامه عن المنتج المستفتأ .. وهى كالاتى :-

1- موجهة العمل التى جئت منها لتلتحق بهذه الدورة ؟ ———

2- ماحالتك الاجتماعيه ؟

(أعزب - متزوج - مطلق - ارمل)

3- ما المستوى الدراسى الذى انت عليه ؟

أ) امى

ب) تجيد القراءة والكتابه

ج) درست المرحله الابتدائيه

د) درست المرحله الاعداديه

هـ) درست المرحله الثانويه

و) درست بالمعاهد المتوسطة

4- ما نوع المواصلات التى تستعملها اثناء مجيئك الى الدورة ؟

أ) مواصلات خاصه

ب) مواصلات ملك للمجتمع

ج) ركوبه عامه (سيارة اجرة)

5- فى اى فئة من الفئات الاتيه يكون دخلك الشهرى ؟

- (أ) لايتجاوز (150) ديناراً
(ب) من (151) الى (200)
(ج) من (201) الى (250)
(د) من (251) الى (300)
(هـ) من (301) الى (350)
(و) من (351) فما فوق

المجال الاول :-

يتناول اهمية دورات تثقيف المنتجين بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية
س1 الى اى مدى تعتقد ان دورة تثقيف المنتجين التى اشتركت فيها قد افادتك
فى الجوانب التالية :

- (بدرجه كبيرة)(درجه متوسطة)(قليله)
() () () تحسين معارفك وخبراتك الثقافيه
() () () تحسين فهمك لبعض القضايا المتعلقة
بالعمل والانتاج
() () () تحسين فهمك لبعض الجوانب المتعلقة
بقوانين العمل والانتاج
() () () مساعدتك على نبذ العادات والتقاليد التى
تعوق التنمية الصناعيه
() () () مساعدتك على مواجهة بعض المشاكل
الاجتماعيه الناتجه عن التصنيع
() () ()

س2 الى مدى ترى أن دورة تثقيف المنتجين التى اشتركت فيها قد افادتك فى
الجوانب التالية :-

- (بدرجه كبيره)(بدرجه متوسطه)(قليله)
() () () فهم اصول العلاقات الانسانيه فى مجال الصناعه
تعريفك بالمشكلات الاجتماعيه التى تحصل فى

نطاق العمل () () ()
تعريفك بالكيفية التي تتغلب فيها على مثل هذه
المشاكل () () ()

س 3 الى آى مدى تعتقد أن دورة تثقيف المنتجين التي اشركت فيها قد افادتك
فى الجوانب التالية :-

(درجة كبيرة)(درجة متوسطة)(درجة قليلة)

فهم القضايا المتعلقة بالنضال الوطنى () () ()
فهم قضايا التحرر القومى والعالميه () () ()
فهم وادراك دورك كمواطن صالح فى المجتمع () () ()
توعيتك بتاريخ الحركة العمالية ونضالاتها فى
المجال الوطنى () () ()

س 4 الى آى مدى ترى أن الدورة افادتك فى الامور التالية :-
(درجة كبيرة)(درجة متوسطة)(درجة قليلة)

التعريف بالنظام الاشتراكى ومزايا الاشتراكية () () ()
فهم حقوقك وواجباتك كمنتج فى مجتمع اشتراكى () () ()
رفع الروح المعنوية داخل المنشآت الانتاجية () () ()
تشجيعك على حب العمل والاخلاص فى ادائه () () ()
تقليل الاسراف فى المواد الاولى () () ()

المجال الثانى :-

يتناول هذا المجال المشكلات التي تواجه عملية تثقيف المنتجين .

س 5 ترجع العقبات التي تواجهك اثناء التحاقك بدورة تثقيف المنتجين الى
الاسباب التالية :-

(درجة كبيرة)(درجة متوسطة)(درجة قليلة)

عدم وجود الرغبة الشخصية في حضور الدورة () () ()
الشعور الشخصي بعدم الاستفادة من الدورة () () ()
المسؤوليات الاسريه والاجتماعيه () () ()

س6 ترجع العقوبات التي واجهتك اثناء التحاقك بالدورة الى الاسباب
الاتيه :-

(درجة كبيرة)(درجة متوسطة)(درجة قليلة)

انعدام الخوافز المادية والمعنويه () () ()
عدم فائدة الشهادة الممنوحة () () ()
عدم قدرتك على تأمين المواصلات () () ()

س7 ما مدى تأثير الجوانب التالية او عرقلتها لك اثناء التحاقك بدورة تثقيف
المنتجين ؟

(درجة كبيرة)(درجة متوسطة)(درجة قليلة)

عموميه الموضوعات التي قدمت في الدورة () () ()
قدرة الوسائل المعينه () () ()
عدم ارتباط المنهج بطبيعته عمل المنتجين () () ()
عدم التشجيع الكافي للدارسين على
المشاركة الايجابية () () ()

اقتصار الدروس على الجانب النظري () () ()
عدم وجود امتحان تقييمي لمستويات -
التحصيل () () ()

س8: تعتبر الموضوعات التالية ذات اثر سلبي عليك من ضمن العقوبات التي
واجهتك اثناء التحاقك بالدورة التثقيفية التي قام بها المعهد العالي لتثقيف
المنتجون .

| (درجة كبيرة) | (درجة متوسطة) | (درجة قليلة) |
|--------------|---------------|--------------|
| () | () | () |
| () | () | () |

قصر المدة المحددة للدورة
عدم التنسيق التام بين

11: أن الاسباب التي تقف امام المنتجين في سبيل تطبيق قواعد الامن الصناعى والسلامة المهنية داخل المنشآت الانتاجية ترجع الى :-

| (درجة قليلة) | (درجة متوسطة) | (درجة كبيرة) | عدم وعى المنتجين باهمية |
|--------------|---------------|--------------|--------------------------------|
| () | () | () | الامن الصناعى |
| () | () | () | التهاون من قبل المشرفين في |
| | | | تطبيق لوائح وقوانين |
| | | | الامن والصحة المهنية |
| () | () | () | عدم اهتمام ادارة المنشآت |
| | | | الانتاجية بسلامة المنتجين |
| () | () | () | تقصير المؤتمر النقابة الانتاجى |
| | | | في هذا الجانب |
| () | () | () | قلة الامكانيات واللوازم |
| | | | الخاصة بالامن والصحة المهنية |

المجال الرابع :

يتناول هذا القسم مدى ضرورة التدريب المهني بالنسبة للمنتجين في المنشآت الانتاجية :-

12: ما مدى ضرورة التدريب بالنسبة لك كمنتج وبالنسبة للمنشآت الصناعية .

| (درجة قليلة) | (درجة متوسطة) | (درجة كبيرة) | الى أى مدى تشعر بان التدريب |
|--------------|---------------|--------------|--|
| () | () | () | المهني ضرورة للمنتج بصورة عامة ؟ |
| () | () | () | الى اى مدى تشعر بانك فى حاجة |
| | | | الى التدريب المهني فى مجال عملك ؟ |
| () | () | () | الى اى مدى تشعر ان الصناعات |
| | | | فى الجماهيرية فى حاجة الى ايدى وطنية مدربة |

13
س: الى أى مدى تشعر بالامور التالية :-

| (درجة قليلة) | (درجة متوسطة) | (درجة كبيرة) | انك فى حاجة الى التدريب المستمر |
|--------------|---------------|--------------|---------------------------------|
| () | () | () | انك تمارس نفس العمل الذى |
| () | () | () | تم اعدادك من اجله |
| () | () | () | ان الجهة المسئولة عنك تهتم |
| | | | بتحسين مستواك المهني |

س: 14 الى اى مدى ترى ان مراكز التدريب المهني بالجماهيرية تتصف بالامور التالية :-

| (درجة كبيرة) | (درجة متوسطة) | (درجة قليلة) | |
|--------------|---------------|--------------|-------------------------------|
| () | () | () | لم تحقق رقماً معقولاً من |
| () | () | () | من المنتجين المهرة بعد |
| () | () | () | ينقصها المدربون الاكفاء |
| () | () | () | والتقنيات الحديثة |
| () | () | () | تهتم في برامجها بالكم اكثر من |
| () | () | () | اهتمامها بالكيف |

المجال الخامس :-

س: 15 يتناول هذا القسم العلاقات الانسانية داخل المنشآت الانتاجية :-
س: الى اى مدى تشعر داخل منشأتك الانتاجية بالامور التالية :-

| (درجة كبيرة) | (درجة متوسطة) | (درجة قليلة) | |
|--------------|---------------|--------------|--------------------------|
| () | () | () | انك تشعر بالارتياح تجاه |
| () | () | () | زملائك في العمل |
| () | () | () | انك تحظى بتقدير زملائك |
| () | () | () | واحترامهم |
| () | () | () | انك ترغب في التعاون معهم |

س: 16 الى اى مدى تشعر داخل منشأتك الانتاجية بالامور التالية :-

| (درجة كبيرة) | (درجة متوسطة) | (درجة قليلة) | |
|--------------|---------------|--------------|----------------------------------|
| () | () | () | أن الادارة تعمل على تحقيق رغباتك |
| () | () | () | ان الادارة تهتم بتقدير جهودك |
| () | () | () | انك تشعر بعدالة رئيسك |
| () | () | () | وعدم تحيزه |
| () | () | () | انك تحظى بتقدير رئيسك واحترامه |

المراجع

- 1 - ابو علم ، عبدالرؤوف ، (دور الثقافة العمالية في التنمية) مجلة اراء في التعليم الوظيفي للكبار، السنة السادسة العدد الاول والثاني، سرس الليان ، جمهورية مصر : 1976 .
- 2 - الادارة العامة للتخطيط السكاني والقوى العاملة ، «خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعى لعام 1980 عام 2000 الجمهورية العربية الليبية» .
- 3 - أمانة التخطيط «خطة التحول الاقتصادى والاجتماعى لعام 1980م» .
- 4 - أمانة اللجنة الشعبية للتكوين والتدريب المهنى «دور اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهنى في تنمية المجتمع الجماهيرى» بحث قدم الى المؤتمر المحلى السادس لتثقيف المنتجين الذى عقد فى بنغازى فى عام 1988م .
- 5 - بدر عباس ، التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الجمهورية العربية الليبية . كتاب الشورى العدد الثالث .
- 6 - جبريل الجيلانى بشير ، «طرق واساليب تعليم الكبار» بحث غير منشور» .
- 7 - جبريل الجيلانى بشير «برامج تعليم الكبار بالجماهيرية ، الحاجة اليها وطرق تحديدها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . 1983م» .
- 8 - الدجاني أحمد صدقى .. ليبيا قبل الاحتلال الايطالى ، المطبعة الفنية الحديثة القاهرة 1971م .
- 9 - الزيدى ، محمد داود الثقافة العمالية فى الوطن العربى عبر مؤتمراتها القومية ، المعهد - العالى للثقافة العمالية وبحوث العمل بغداد 1980م .
- 10 - عميش ، المهدي المهدي . محاضرات تثقيف المنتجين .
- 11 - الشيبانى . عمر التومى ، «الثقافة العمالية لون من ألوان التربية المستمرة» بحث مقدم الى المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم .
- 12 - عبد الشفيق ، محمد ، تنمية التصنيع فى اطار النظام الاقتصادى العالمى الجديد دار الوحدة بيروت 1981م .

- 13 - العزابي ، محمد يوسف ومحمد عبدالله المير ، نشأة وتطور الطبقة العاملة في ليبيا مطبعة دار العلم ، دمشق 1981 م .
- 14 - العزابي ، محمد يوسف ومحمد عبدالله المير ، تثقيف المنتجين ضرورة ام اختيار ، الكتاب السادس عشر الطبعة الثانية .
- 15 - العزابي ، محمد يوسف ومحمد عبدالله المير ، الحركة العمالية في ليبيا ، النشأة والتطور .
- 16 - اللجنة الشعبية العامة للتخطيط «التحولات الاقتصادية والاجتماعية خلال اثنتي عشر سنة من ثورة الفاتح . 1981 م .
- 17 - مارتن ، فيكتور ، التدريب المهني العاجل ، ترجمة شوقي جلال ، مكتبة الانجلو المصرية 1969 م .
- 18 - المجالس القومية ، التعليم الفني ودوره في اعداد القوى العاملة . القاهرة 1980 م .
- 19 - مكتب العمل الدولي ، طرق واساليب الثقافة العمالية طبعة 3 . 1975 م .
- 20 - المؤتمر العربي الخامس للثقافة العمالية في الوطن العربي «الثقافة العمالية والتنمية» .
- 21 - نور الدين . أمين - الثقافة العمالية ، الاتحاد العام لعمال الكويت .
- 22 - حجازي مصطفى - سيكولوجية الانسان المقهور .

محتويات الكتاب

مجلس الوزراء
العلمي

مقدمة الثقافة العمالية المفهوم والنشأة والتطور

الفصل الاول :

| | |
|----|-------------------------------------|
| 9 | معنى الثقافة |
| 9 | معنى الثقافة العمالية |
| 14 | خصائص برامج الثقافة العمالية |
| 16 | اهداف الثقافة العمالية |
| 19 | نشأة الثقافة العمالية وتطورها |
| 22 | الثقافة العمالية في ليبيا |
| 28 | ثقافة المنتجين في عهد الثورة |
| 29 | ثقافة المنتجين في عهد الثورة |

الفصل الثاني :

مشاكل تثقيف المنتجين بالجماهيرية

| | |
|----|--|
| 37 | (1) حجم العمال |
| 39 | (2) تباين مستوى الدارسين |
| 39 | (3) صعوبة تحديد الاحتياجات |
| 40 | (4) المتابعة |
| 40 | (5) الامية وسعة انتشارها |
| 41 | (6) تخطيط الثقافة العمالية |
| 41 | (7) قلة ونذرة الكوادر الفنية |
| 41 | (8) الصعوبات الادارية |
| 42 | (9) بنية الثقافة العمالية |
| 43 | (10) تصور جديد لبناء هيكل مؤسسة ثقافة المنتجين بالجماهيرية |

الفصل الثالث

تطور اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية

| | |
|----|---------------------------|
| 47 | توطئة |
| 48 | الشغيلة قبل الثورة |
| 51 | المنتجون بعد الثورة |

الفصل الرابع :

اهمية الصناعة وحاجتها الى العمالة الفنية المدربة

| | |
|----|---|
| 65 | اهمية الصناعة |
| 66 | اهمية الصناعة فى ليبيا ومراحل تطورها |
| 66 | مرحلة الصناعات الحرفية التقليدية |
| 70 | مرحلة الصناعات الآلية البسيطة |
| 70 | مرحلة الصناعات الآلية الخفيفة المتطورة نسبيا |
| 75 | مرحلة الصناعات التحويلية الثقيلة المتطورة تقنيا |

الفصل الخامس :

التدريب وضرورته للمنتجين

| | |
|----|---|
| 83 | اهمية التدريب |
| 85 | حاجة الجماهيرية الى التدريب |
| 86 | التدريب المهنى قبل الثورة |
| 88 | التدريب المهنى فى عهد الثورة |
| 95 | المشاكل التى تواجه برامج التدريب المهنى |
| 96 | البرامج السلبية فى برامج التدريب المهنى والتغلب عليها |

الفصل السادس

مضمون البحث واجراءاته

| | |
|-----|-------------------|
| 103 | مشكلة البحث |
|-----|-------------------|

| | | |
|-----|-------|--------------------------|
| 106 | | اهمية البحث والحاجة اليه |
| 107 | | خطة البحث ومنهجه |
| 108 | | عينة البحث |

الفصل السابع :

تحليل النتائج وتفسيرها

| | | |
|-------|-------|--|
| 115 | | المجال الاول : |
| 117 | | اهمية دورات تثقيف المنتجين بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية |
| 115 | | المجال الثانى : |
| 116 | | الامن الصناعى والصحة المهنية وضرورتها |
| 116 | | المجال الرابع : |
| 116 | | التدريب وضرورته |
| | | العلاقات الانسانية فى مجالات الصناعة ومواقع العمل |
| | | الفصل الثامن : |
| 153 | | 1) نتائج الدراسة ومقترحاتها |
| 157 | | ب) التوصيات |
| 166 | | ج) المراجع |

مكتبة
الجامعة
الاسلامية

